



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**Trabajo de Titulación**

**Para la obtención del grado de Magister en Administración de Empresas  
con Mención en Recursos Humanos**

**Tema:**

**Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la  
unidad educativa Amarilis Fuentes**

**Autor:**

**Econ. Navarrete Mayeza Jacinto Rolando**

**Tutor:**

**Ing. Barrionuevo De La Rosa César Gabriel MAE.**

**Palabras claves:**

**CLIMA LABORAL, CONDUCTA, DOCENTES, RENDIMIENTO**

**Guayaquil, octubre 2020**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL

TÍTULO "CLIMA LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMARILIS FUENTES"

**AUTOR:** Econ. Navarrete Mayeza Jacinto Rolando

**TUTOR:** Ing. Barrionuevo De la Rosa César Gabriel MAE.  
**REVISORES:** Ing. Rugel Torres Carmen Imelda MGs.

**INSTITUCIÓN:** Universidad de Guayaquil

**FACULTAD:** Unidad de Posgrado

**CARRERA:** Maestría en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos (MBA)

**FECHA DE PUBLICACIÓN:** FECHA ACTUAL

**N° DE PÁGS.:** 70

**ÁREA TEMÁTICA:** El clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes.

**PALABRAS CLAVES:** Clima laboral, conducta, docente, rendimiento

**RESUMEN:** Esta investigación fue realizada con el objetivo de conocer la influencia del clima laboral en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes Alcívar. La metodología aplicada fue de carácter cuantitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo–correlacional; cuya población está conformada por 70 docentes; asimismo a la muestra investigada se le aplicó el método no probabilístico por conveniencia del investigador y estuvo compuesto por 25 docentes, organizados en 11 docentes de género masculino y 14 de género femenino. Las técnicas para recabar la información de la muestra fueron la entrevista y la encuesta, las cuales se aplicaron a través de un cuestionario para la variable clima laboral y una ficha de análisis documental para la variable repercusión en la conducta de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes Alcívar. Al terminar con la recolección de la información, mediante los instrumentos, se prosiguió a efectuar el análisis cuantitativo, valiéndose de la aplicación de la hoja de cálculo Excel, los cuales generaron tablas y figuras, para la distribución de frecuencias y porcentajes, así como para la aplicación del coeficiente de Pearson para hallar la correlación de las variables en estudio. Finalmente, se concluyó que el 56 % de docentes se encuentran en un nivel de siempre apropiado, respecto a la variable independiente clima laboral y el 44 % se encuentran en nivel rara vez apropiado el clima laboral; asimismo se observa que el 56 % de docentes en nivel de bueno respecto a la variable dependiente conducta de los docentes y el 44 % tiene un nivel de regular.

**N° DE REGISTRO (en base de datos):**

**N° DE CLASIFICACIÓN:**

**DIRECCIÓN URL (tesis en la web):**

**ADJUNTO PDF**

SI

NO

**CONTACTO CON AUTOR:**

**Teléfono:** 0963133168

**E-mail:**

jaronama\_72@hotmail.com

**CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN**

**Nombre:** Abg. Elizabeth Coronel

**Teléfono:** (04) 2848487 Ext. 123

**E-mail:** fca.secretariageneral@ug.edu.ec

## Certificación del Director de trabajo de Titulación



### CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 12 de octubre del 2020

Ing. Aníbal Quintanilla

Decano de la Facultad de Ciencias  
Administrativas Universidad de Guayaquil

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación denominada "CLIMA LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMARILIS FUENTES" del estudiante NAVARRETE MAYEZA JACINTO ROLANDO, de la Maestría en MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS indicando que ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.  
(opcional según la modalidad)
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud (firmada), la versión aprobada del trabajo de titulación, el registro de tutorías y la rúbrica de evaluación del trabajo de titulación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, CERTIFICO, para los fines pertinentes, que el/los estudiante esté apto para continuar con el proceso.

Atentamente,

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Nombre BARRIONUEVO DE LA ROSA CÉSAR GABRIEL

C.I. 0920214731



FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
COORDINACIÓN DE POSGRADO  
UNIDAD DE TITULACIÓN

CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado Ing. César Gabriel Barrionuevo De La Rosa, MAE., tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por Navarrete Mayeza Jacinto Rolando CI. 0914043856 con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **Máster en Administración de Empresas con Mención en Recursos Humanos**

Se informa que el trabajo de titulación "Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los Docentes de la Unidad Educativa Amarillos Fuentes", ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa anti plagio URKUND quedando el 1% de coincidencia.

URKUND

Documento: [NAVARRETE MAYEZA JACINTO ROLANDO 0914043856 001461706](#)

Presentado: 2020-07-21 14:57:48:00

Presentado por: cesar.barrionuevo@unaf.edu.ec

Recibido: cesar.barrionuevo@unaf.edu.ec@unaf.edu.ec

2% de estas 23 palabras se compusieron de texto presentado en 2 fuentes.

<https://bit.ly/3JF4H8a>

Ing. César Gabriel Barrionuevo De La Rosa, MAE.  
CI. 0920214731

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor del estudiante Econ. **NAVARRETE MAYEZA JACINTO ROLANDO**, del programa de Maestría/Especialidad **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS**, nombrado por la Unidad de Posgrado. CERTIFICO: que el estudio de caso del examen complejo titulado **CLIMA LABORAL Y SU REPERCUSION EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMARILIS FUENTES**, en opción al grado académico de Magíster (Especialista) en **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS**, cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el reglamento aprobado para tal efecto.

**Atentamente**



firmado electrónicamente por:  
**CÉSAR GABRIEL BARRIONUEVO**  
**DE LA ROSA**

**Ing. César Gabriel Barrionuevo De la Rosa MAE.**

**TUTOR**

Guayaquil, octubre 21 de 2020

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado con mucho amor y sacrificio a mi amado Dios altísimo Padre Jehová y su Santo Hijo Jesús. A mi Papá Jacinto (+), mi Mamá Emperatriz, mis hermanos: Carlos, Freddy (+), Azucena (+) e Ivonne. A mi esposa Janeth, a mis hijos Emanuel, Jenny y a mi nieta Mia Jessca.

Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza

## AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios Padre JEHOVA, y a su Santo Hijo nuestro Señor JESÚS, a mis amados Padres: Jacinto (+) y Emperatriz, y a mis hermanos Carlos, Arturo (+), Azucena (+) e Ivonne. A mi amada Esposa: Janeth, mis hijos: Emanuel, Jenny y mi preciosa nieta Jessca.

Un profundo agradecimiento a la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar, y a todas sus autoridades, en especial al MSc. Agustín Lindao Alejandro, Rector de tan prestigiosa institución por permitirme aplicar este trabajo investigativo.

Agradezco también al Ing. César Gabriel Barrionuevo De la Rosa MAE, mi Tutor que con su profesionalismo y responsabilidad me asesoro en todo momento para alcanzar la máxima eficiencia en mi tesis.

Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jacinto Rolando Navarrete Mayeza, estudiante de la escuela de posgrado de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil; declaro que el trabajo académico titulado "Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes", presentado, en 47 folios para la obtención del grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS, es de mi propiedad y responsabilidad; y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad de Guayaquil.



---

Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza

C. I. # 0914043856

Guayaquil, octubre 21 de 2020

## ÍNDICE GENERAL

### Tabla de contenido

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA .....	ii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	iii
CERTIFICACIÓN DEL PORCENTAJE DE SIMILITUD.....	iv
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	vii
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
DECLARATORÍA DE AUTENTICIDAD .....	vixii
INDICE GENERAL .....	ix
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
Introducción .....	1
<b>La delimitación del problema.</b> .....	4
<b>Formulación del problema:</b> .....	5
<b>Justificación:</b> .....	5
<b>Objeto de estudio:</b> .....	6
<b>Campo de acción o de investigación:</b> .....	6
<b>Objetivo General:</b> .....	6
<b>Objetivo Específico:</b> .....	7
<b>La novedad científica:</b> .....	7
Capítulo 1.....	8
Marco Teórico.....	8
<b>Teorías Generales</b> .....	8
<b>El clima laboral desde la antigüedad.</b> .....	9
<b>El clima laboral en los tiempos modernos.</b> .....	9
<b>Teorías Sustantivas</b> .....	11
<b>El comportamiento humano.</b> .....	12
<b>El comportamiento humano en la antigüedad.</b> .....	12
<b>El comportamiento humano en la era moderna.</b> .....	12
<b>El comportamiento de los docentes.</b> .....	13
<b>Referencias empíricas</b> .....	17
Capítulo 2.....	20
Marco Metodológico.....	20
<b>Metodología</b> .....	20

<b>Métodos: Teóricos y Empíricos.</b> .....	21
<b>Hipótesis.</b> .....	21
<b>Hipótesis General o Alternativa:</b> .....	21
<b>Hipótesis Específica:</b> .....	21
<b>Operacionalización de Variables.</b> .....	22
<b>Variable Independiente:</b> .....	22
<b>Variable Dependiente:</b> .....	22
<b>Universo y Muestra.</b> .....	22
<b>Población.</b> .....	22
<b>Muestra.</b> .....	23
<b>Muestreo.</b> .....	23
<b>Cuadro de Categorías (C D I U)</b> .....	24
<b>Gestión de Datos.</b> .....	25
<b>Criterios ético de la investigación</b> .....	26
Capítulo 3.....	27
Resultados .....	27
<b>Antecedentes de la unidad de análisis o población</b> .....	27
<b>Diagnostico o estudio de campo</b> .....	27
Capítulo 4.....	37
Discusión .....	37
<b>Contrastación empírica</b> .....	37
<b>Limitaciones:</b> .....	39
<b>Líneas de investigación:</b> .....	39
<b>Destacar los aspectos más novedosos e importantes del estudio y las diferencias con los referentes empíricos.</b> .....	40
Capítulo 5.....	41
Propuesta.....	41
<b>Título de la Propuesta:</b> .....	41
<b>Justificación:</b> .....	44
<b>Objetivo general de la propuesta.</b> .....	44
<b>Objetivo específico de la propuesta.</b> .....	44
Conclusiones y recomendaciones .....	45
<b>Conclusiones</b> .....	45
<b>Para el Objetivo General:</b> .....	45
<b>Para el objetivo específico:</b> .....	45
<b>Recomendaciones</b> .....	46
<b>Para las Autoridades:</b> .....	46

<b>Para los Docentes:</b> .....	47
<b>Para los estudiantes y padres de familia:</b> .....	47
<b>Para los investigadores:</b> .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Ubicación geográfica de la unidad educativa Amarilis Fuentes.....	4
<b>Figura 2</b> Distribución de la población por sexo .....	23
<b>Figura 3</b> Distribución de la muestra por sexo .....	23
<b>Figura 4</b> Matriz de operacionalización de variables .....	24
<b>Figura 5</b> Clima laboral .....	28
<b>Figura 6</b> Comportamiento de los docentes.....	29
<b>Figura 7</b> Realización personal.....	31
<b>Figura 8</b> Sistemas de comunicación.....	33
<b>Figura 9</b> Condiciones laborales.....	35

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Clima laboral.....	27
<b>Tabla 2</b> Comportamiento de los docentes .....	28
<b>Tabla 3</b> Correlación entre clima laboral y el comportamiento de los docentes .....	29
<b>Tabla 4</b> Realización personal .....	30
<b>Tabla 5</b> Correlación entre el comportamiento de los docentes y la realización personal.....	31
<b>Tabla 6</b> Sistemas de comunicación .....	32
<b>Tabla 7</b> Correlación entre el comportamiento de los docentes y el sistema de comunicación .....	33
<b>Tabla 8</b> Condiciones laborales .....	34
<b>Tabla 9</b> Correlación entre el comportamiento de los docentes y las condiciones laborales.....	35

## UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

### “Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes”

**Autor:** Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza

**Tutor:** Ing. César Gabriel Barrionuevo De la Rosa MAE.

#### RESUMEN

Esta investigación fue realizada con el objetivo de conocer la influencia del clima laboral en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes. La metodología aplicada fue de carácter cuantitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo–correlacional; cuya población está conformada por 70 docentes; asimismo a la muestra investigada se le aplico el método no probabilístico por conveniencia del investigador y estuvo compuesto por 25 docentes, organizados en 11 docentes de género masculino y 14 de género femenino. Las técnicas para recabar la información de la muestra, fueron la entrevista y la encuesta, las cuales se aplicaron a través de un cuestionario para la variable clima laboral y una ficha de análisis documental para la variable repercusión en la conducta de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes. Al terminar con la recolección de la información, mediante los instrumentos, se prosiguió a efectuar el análisis cuantitativo, valiéndose de la aplicación de la hoja de cálculo Excel, los cuales generaron tablas y figuras, para la distribución de frecuencias y porcentajes, así como para la aplicación del coeficiente de Pearson para hallar la correlación de las variables en estudio. Finalmente, se concluyó que el 56 % de docentes se encuentran en un nivel de siempre apropiado, respecto a la variable independiente clima laboral y el 44 % se encuentre en nivel rara vez apropiado el clima laboral; asimismo se observa que el 56 % de docentes en nivel de bueno respecto a la variable dependiente conducta de los docentes y el 44% tiene un nivel regular.

**Palabras claves:** Clima laboral, conducta, docentes, rendimiento

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL****Climate works and its impact on the support of teachers of the Amarilis Fuentes educational unit”****Autor:** Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza**Tutor:** Ing. César Gabriel Barrionuevo De la Rosa MAE.**ABSTRACT**

This research work is developed with the firm purpose of determining the relationship between the working climate and the behavior of teachers of the Amarilis Fuentes educational unit. The methodology applied was quantitative in nature, of a non-experimental type of descriptive-correlal design; whose population consist of 70 teachers; the researched sample was also subjected to the non-probabilistic method at the convenience of the researcher and consisted of 25 teachers, organized into 11 male and 14 female teachers. The techniques for collecting sample information were interview and survey, which were applied through a questionnaire for the variable working climate and a documentary analysis sheet for the variable impact on the behavior of teachers in the Amarilis Fuentes educational unit. At the end of the collection of the information, the instruments continued to carry out the quantitative analysis, using the application the Excel spreadsheet, which generated tables and figures, for the distribution of frequencies and percentages, as well as for the application of the Pearson coefficient to find the correlation of the variables under study. Finally. It was a concluded that 56 % of teachers are at an appropriated always level, with respect to the independent variable working climate and 44 % are at the rarely appropriated level of the working climate; it is also observed that 56 % of teachers at the good level compared to the behavioural dependent variable of teachers and 44 % have a regular level.

**Keywords:** Working climate, behavior, teachers, performance

## Introducción

El presente trabajo investigativo se desarrolló con el firme propósito de determinar la relación que existe entre el clima laboral y el comportamiento del cuerpo docente, perteneciente a la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes con respecto a su desempeño en las aulas de clases, tanto en las horas clases como en el cumplimiento de sus horas pedagógicas, el cumplimiento del programa curricular anual (PCA), las comisiones de áreas o en su defecto como directores de áreas. Descubrir la calidad de educación con calidez que se imparte en todos los niveles de educación y el producto final de las actividades curriculares al final del año lectivo. Para ello daremos a conocer el escenario donde se desarrolla la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes. Ubicada en la ciudadela Coviem: calles Juan Montalván y calle Jacinto Rodríguez, la cual está en la parroquia Ximena del sector sur de la ciudad de Guayaquil, de la provincia del Guayas. La misma que realiza sus actividades curriculares en modalidad presencial de jornada matutina y jornada vespertina, tanto en el nivel educativo inicial, educación básica elemental, medio y superior; y bachillerato en el área técnica de contabilidad, organización y gestión de la secretaría; y aplicaciones informáticas. Se encuentra ubicado en un sector estratégico, debido a estar en una ciudadela de clase económica media y de un entorno urbano marginal, Esta unidad educativa es de sistema fiscal, con código AMIE 09H02541, cuenta con 70 docentes y 2434 alumnos. Su Personal está distribuido de la siguiente manera: En la parte administrativa está compuesta por el área directiva y de secretaría. En el área directiva está desarrollada por 7 docentes, los mismo que se componen de la siguiente manera: 1 rector general, 1 vicerrectora matutina, 1 vicerrector vespertino, 1 inspector general matutino (también cumple con el rol de jefe de talento humano general), 1 subinspectora general vespertina. En el área de secretaría está desarrollada por dos docentes con nombramiento definitivo, los cuales cumplen con un horario de oficina, es decir, 8 horas laborables. Luego tenemos el departamento de consejería

estudiantil, conocido también como DECE, el mismo que está bajo responsabilidad de 3 profesionales en psicología y una psicopedagoga, la misma que es personal de apoyo de la UDAI (unidad distrital de apoyo a la inclusión). Luego nos vamos con el plantel docente que esta enrolado bajo distintas modalidades, tenemos el personal docente por nombramiento definitivo que son 38, el personal docente por nombramiento provisional 6 y el personal docente por contrato 26 el cual es el más numeroso; los mismo que son ingresados a nomina por parte del Ministerio de Educación a través de sus unidades distritales. Por consiguiente, encontramos el personal de limpieza (conserjes tanto matutino como vespertino), cabe destacar que este grupo de colaboradores no será considerado en nuestro trabajo de investigación por obvias razones por tratarse de un personal que no está regido por las autoridades educativas.

El clima laboral en el sistema de educación del Ecuador forma un tema de mucha importancia, debido a que involucra cambios actitudinales en el comportamiento de los docentes. Por tal razón se puede decir que el clima laboral juega un rol estratégico porque este afecta directamente a la comunidad educativa sobre todo en el desarrollo de la convivencia escolar y el aprendizaje de los estudiantes.

Hay que tener en cuenta que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Se refiere a su dimensión o sentido psicosocial, descritos como un conjunto de características objetivas de la organización, perdurable y fácilmente medible que distinguen una entidad laboral de otra. Son ciertos estilos de dirección con sus normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, que se refleja en su entorno laboral. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas (docentes), con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción a la empresa

(Unidad Educativa), con los equipos que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no, el terreno adecuado para un buen clima laboral.

Para (MINEDUC. 2019), la iniciativa “MinEduc Te Integra”, impulsada en el Ministerio de Educación, recibió el reconocimiento en la categoría Mejor practica de clima laboral 2019 que organizo el Ministerio de Trabajo. “MinEduc Te Integra” promueve y fomenta una cultura de integración, participación y responsabilidad social en sus colaboradores, a través de actividades orientadas a mejorar y fortalecer el ambiente laboral. El Ministerio de Educación sostiene un compromiso de mejorar esta cartera de estado con programas que fortalezcan el clima laboral de las distintas instituciones educativas a nivel nacional. Su propósito es que a través de las acciones de buen clima y practica laboral, se permite que los docentes y autoridades realicen sus actividades en un ambiente adecuado y cuenten con herramientas necesarias para ofrecer a la ciudadanía un servicio de calidad. El Ministerio de Educación reafirma su compromiso de gestionar de manera eficiente, participativa, inclusiva e innovadora el clima laboral en pro-mejora de la calidad educativa.

Según (Carranza. 2013, p. 2). La gestión de las instituciones educativas contribuye a administrar la educación y exige tener capacidad, mayor profesionalismo y liderazgo en el uso de los instrumentos de gestión para la calidad educativa. La gestión esta empíricamente relacionada a la satisfacción del trabajador al encontrarse este en un ambiente o clima propicio y favorable para su desempeño.

Por esta condición muchos países han orientado sus políticas a lograr un óptimo desarrollo de la gestión en las instituciones educativas con la finalidad de asegurar la existencia de condiciones laborales de interrelación, de empatía, cooperación y apoyo mutuo, en donde la comunicación resulte ser la base de la solución a los problemas y la razón de la integración de los directores, padres y estudiantes.



**Formulación del problema:**

¿De qué manera repercute el clima labor en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil, Ecuador?

**Justificación:**

Se puede decir sin lugar a dudas que el aporte de la presente investigación, contribuirá a desarrollar, describir y analizar la relación que existe entre el clima laboral de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil y el impacto que este genera sobre el comportamiento del cuerpo docente. Es descubrir si su recurso humano está encaminado a las metas y objetivos institucionales que esta demande sin complicaciones en el clima laboral. Donde probablemente los resultados pueden ser positivos, lo que nos daría pauta afirmar nuestros logros, felicitar a los directivos de la institución y enfocarnos para lograr la máxima calidad de la enseñanza. Y si el escenario es negativo hacer las correcciones necesarias para superar nuestras debilidades y convertirlas en fortalezas en aras de mejorar la educación de los estudiantes.

Este trabajo investigativo tiene como objetivo beneficiar positivamente a la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes, facilitándoles luces para identificar si existe alguna problemática entre los docentes que laboran y que pueda entorpecer su conducta, su rendimiento y su desarrollo profesional al momento de impartir el conocimiento, para así buscar soluciones a la problemática encontrada. En esa dirección esta investigación busca hallar herramientas de gestión a los directivos a fin crear un clima laboral eficiente en beneficio de logros administrativos y académicos de la institución. Este trabajo es muy conveniente para que los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar, utilicen un buen clima laboral y que puedan trabajar con eficiencia y motivación.

Esta investigación se fundamenta en el estudio realizado por (Sonia Palma. 2004), en la que califica los aspectos relacionados al ambiente educativo. Es así que, por lo anteriormente propuesto la tesis presente es muy valorable, ya que la información que se obtienen servirá como brújula para considerar nuevas rutas de investigación acerca del tema, siendo un aporte al desarrollo profesional en el escenario nacional e internacional.

**Objeto de estudio:**

Creación de un clima laboral propicio para el desarrollo de las actividades curriculares con eficiencia y calidez por parte de los colaboradores docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar con miras hacia una excelente educación hacia los estudiantes, alcanzando el cumplimiento del programa (plan curricular anual) en lo que respecta a sus competencias, habilidades, pensamiento crítico y la capacidad de análisis numérico con una conducta adecuada del individuo.

**Campo de acción o de investigación:**

Comportamiento de los docentes en el desarrollo de sus actividades curriculares, el cumplimiento del programa, metas y objetivos de la institución, resultados académicos al finalizar el año lectivo, y el cumplimiento de la misión de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar. El desarrollo de un código de convivencia para el buen manejo de las relaciones y convivencia de la comunidad educativa con un clima de igualdad, libertad, respeto y tolerancia.

**Objetivo General:**

Analizar cuál es la relación entre el clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los Docentes de la Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar.

**Objetivo Específico:**

- Comprobar la relación significativa entre realización personal y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.
- Determinar la relación significativa del sistema de comunicación y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.
- Identificar la relación significativa entre condiciones laborales y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

**La novedad científica:**

La novedad científica consiste en la información que nos va a proporcionar para comprender e interpretar el resultado, el mismo que puede ser favorable o desfavorable, el de porque el clima laboral afecta directamente en el conglomerado humano que desarrolla sus operaciones en una entidad y por ende este arrojará una productividad, reflejado a través de la satisfacción de la comunidad educativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este trabajo investigativo se desarrolla, analiza y describe la relación que surge entre “clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes” de esta forma se podrá hacer las respectivas sugerencias de corrección si fuese necesario, en mejora de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar.

Para (Brunet. 1992), sustenta que el clima laboral mantiene un objetivo directo sobre el rendimiento, comportamiento y satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral. Debido a como el trabajador perciba el ambiente laboral su satisfacción será mínima o mayor según a las necesidades complacidas que haya alcanzado, su ocupación laboral se verá también afectado negativa o positivamente.

## **Capítulo 1**

### **Marco Teórico**

En este capítulo del marco teórico se abarca diferentes estudios que se relacionan con la investigación y que son importantes para determinar con amplitud las diferentes teorías que se vinculen con las variables y estas se sustentó a través de diversas fuentes de sitios web que provienen de páginas confiables, de libros y de trabajos investigativos nacionales e internacionales. De inmediato, detallamos los principales conceptos empleados para la construcción de la presente investigación.

### **Teorías Generales**

En lo que se refiere al marco teórico, hay que pronunciar que el clima deriva de la palabra latina “clima” que se interpreta es el conjunto de condiciones ambientales de un lugar determinado. Son como episodios de momentos que identifican un momento o sucesos que acompañan a un individuo (Alles, 2005).

El término “laboral” hace referencia al trabajo, es así que, el clima laboral hace mención: Conjunto de sucesos que identifican a una vivencia o circunstancia que acompaña al sujeto en su trabajo. (Bergeron, 1983).

La conceptualización del clima laboral tiene importantes y diversas características, entre las que se puede destacar: El ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad. (Álvarez, 1995).

Según (Chiavenato, I. 2000). “El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de

los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. El clima laboral es un conjunto de factores que influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas, depende de ello el estado de ánimo que van a presentar cada uno de los miembros. Hoy por hoy es importante que todas las instituciones mantengan un clima favorable, si existe un excelente clima laboral van desempeñarse mejor y por ende tendrán una calidad de vida favorable en lo personal, y así, aportar lo mejor de sí, para el logro de objetivos de la organización, Y de esa manera diferenciarse de los demás.

**El clima laboral desde la antigüedad.** Desde el punto de vista de la antigüedad, el clima laboral se desarrolla cuando surge la creación de las empresas y esto se dio en el auge de la revolución industrial, es cuando se creó la primera máquina de vapor en el año 1776, dando lugar a la empresa como el conjunto de procesos colectivos de producción en lugares comunes, siendo desarrollados por expertos de procesos industriales, ingenieros y operarios que con distintas asignaciones dentro de los diversos procesos técnicos. Y por ende aparece el clima laboral que influye directamente en la productividad y satisfacción de sus colaboradores. Si el ambiente de trabajo es agradable, colaborativo, dinámico, respetuoso y responsable, la productividad global e individual crecerá y aumentará la calidad de trabajo alcanzando así los objetivos establecidos.

Históricamente el comienzo del concepto “clima laboral” nace a través de la teoría de campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría define el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo que es su realidad y modelo de conducta (Brunet 1999).

**El clima laboral en los tiempos modernos.** El concepto de clima laboral ha sido ampliamente debatido por diferentes autores, que lo ha definido como: “Un conjunto de

propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone con una fuerza que influye en la conducta del mismo”. (Hall. 1966).

El clima laboral se puede decir, que es el entorno físico y relacional en el que desarrolla sus actividades laborales. El colaborador debe de estar en un ambiente óptimo. Es decir, que se refiere a la integración de los miembros de una entidad, siendo esto el centro de las buenas relaciones laborales. En donde se requiere de buenas relaciones para que pueda influir la colaboración de los Docentes de la comunidad educativa.

(Saldaña. 2017). En su trabajo de investigación “clima laboral y satisfacción laboral en el Hospital Nacional Sergio Bernales, en el área del personal de emergencia. Concluye que: la correlación es significativa entre clima laboral y la satisfacción laboral del personal de emergencia del hospital, puesto, que el grado de significación es  $p < ,01$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra un valor de ,650.

A lo largo de todo este tiempo han aparecido numerosas teorías sobre clima laboral. Para este estudio se eligió como respaldo la teoría de los sistemas de Rensis Likert (citado por Brunet) plantea que la forma de actuar de los empleados se origina, en gran parte, por el trato administrativo y las condiciones institucionales que perciben, por la información que manejan, las percepciones que tienen, las capacidades y los valores que poseen. La respuesta de un colaborador frente a cualquier situación está en función de la apreciación que tiene de la misma. Lo importante es como observa las cosas y no la realidad objetiva que tiene. Si la realidad influye sobre la percepción, esta definirá la conducta que el sujeto adoptará.

Existe cuatro elementos que constituyen en la percepción individual del clima organizacional: a) Las condiciones relacionadas con el contexto, la tecnología y la forma del sistema de organización. b) El lugar que ocupa el individuo dentro de la jerarquía organizacional, asimismo el sueldo que percibe. c) Los elementos propios: la personalidad,

las actitudes y el grado de satisfacción. d) La apreciación que tienen los superiores, los colegas y los empleados del clima organizacional.

(Jiménez y Jiménez. 2016), en su trabajo sobre clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los colaboradores de una empresa de consumo masivo. Pretende calcular las características del clima laboral, que incide en la conducta de los colaboradores. El objetivo fue establecer cómo el clima laboral afecta el nivel de satisfacción de los trabajadores. Fueron 102 los cuestionarios aplicados a los empleados de la empresa en las áreas administrativas, en depósito, bodega y el área de ventas. Como conclusión, los resultados indican que el clima no es del todo satisfactorio, ya que el estudio se muestra que muchas de sus variables, especialmente la atención en el área de administración, resulta con el promedio más bajo y en la totalidad de las subvariables se muestran como insatisfactoria.

Para (Moos. 1989). Quien desarrolla una investigación sobre clima laboral, en el ambiente humano y lugar físico donde se desarrolla las actividades cotidianas. Estas se relacionan con la satisfacción y la producción. Es así, que un clima adecuado se dirige hacia el objetivo general, un inadecuado clima crea caos en el medio de trabajo presentando momentos de conflicto y de bajo nivel de trabajo.

Otra definición es la que entrega (Forehand y Gilmer, 1964). Ellos definen “clima laboral” como el conjunto de características relativamente permanente que describe una organización, la distingue de otra, e influyen en el comportamiento de sus miembros.

### **Teorías Sustantivas**

La teoría sustantiva está relacionada con la interacción permanente que el investigador logra en el proceso de recolección de datos pueden ir surgiendo nuevas hipótesis para ser verificadas. En tal sentido, esta teoría es el resultado del procesamiento sistemático de los

datos del campo (mediante procesos de codificación y categorización). (Glasser y Strauss. 1967).

**El comportamiento humano.** Se entiende por concepto de comportamiento humano a la forma en la que una persona responde ante determinados estímulos. La conducta humana también se ve afectada por diversos factores como el estado de ánimo, mental, cognitivo, etc.

Es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética.

**El comportamiento humano en la antigüedad.** El comportamiento humano desde los inicios de su historia se ha tratado de estudiar y comprender, esto para tratar de aprovechar sus características en el desarrollo de actividades o mejorarlo para permitirle al mismo vivir de una mejor manera, ya sea observando sus fortalezas, mejorando esos aspectos y tratar de disminuir las debilidades aumentando la atención en los puntos en los que generalmente el ser humano suele fallar.

El comportamiento humano desde sus inicios el ser humano ha demostrado su interés de aprender sobre lo que le rodea y aprovecharlo para su beneficio y comodidad. El ser humano es curioso y creativo, al inventar toda una serie de formas para comunicarse, desde el lenguaje por señas, el escrito, incluso el oral, entre otras muchas más cosas que ayudaron a facilitarle la vida y la supervivencia.

**El comportamiento humano en la era moderna.** Los orígenes del comportamiento humano moderno se caracterizan por una mayor complejidad simbólica y tecnológica. Se puede decir que la demografía es un factor determinante en el mantenimiento de la complejidad cultural y que la variación en la densidad de la población y/o el resultado de las actividades migratorias en la estructuración espacial de la acumulación de habilidades culturales. Los factores demográficos pueden así explicar la variación geográfica en el

momento de la primera aparición de un comportamiento humano moderno sin invocar una mayor capacidad cognitiva.

Uno de los principales problemas en la paleontología y la arqueología es saber cuándo nuestros antepasados homínidos llegaron a ser como nosotros. Los seres humanos que viven hoy han desarrollado la capacidad del comportamiento moderno. Este puede ser reconocido por la cultura creativa e innovadora, el lenguaje, el arte, las creencias religiosas, y las tecnologías complejas. Una de las capacidades evolucionadas subyacentes al comportamiento humano moderno es la capacidad de comunicarse de manera habitual y sin esfuerzo mediante símbolos. La omnipresencia del simbolismo en la actual cultura humana es la razón por la cual los arqueólogos con frecuencia la buscan en objetos que reflejan el comportamiento mediante símbolos. El comportamiento humano moderno también consta de otros componentes, como la resolución avanzada de problemas y la capacidad de planificación de largo alcance.

Al considerar cuándo y cómo el comportamiento moderno se desarrolló, es fundamental tener en cuenta la forma en que el cerebro podría haber evolucionado para soportar las capacidades modernas. Las capacidades cognitivas modernas dependen, en parte, de una arquitectura neuronal especializada. Desafortunadamente los cambios en el tamaño del cerebro y la forma en que pueden inferirse de los fósiles de homínidos no proporcionan una clara evidencia de los orígenes del comportamiento moderno.

**El comportamiento de los docentes.** El docente es un elemento importante a considerar en la enseñanza de la educación de las distintas asignaturas. Las conductas, comportamientos y actitudes que desarrolla durante la sesión de clase pueden y deben ser analizados. Cuando se observa al profesor podemos destacar una serie de comportamientos: de organización, de dirección, de gestión, de información, de relación con los alumnos, etc. Todas éstas son

conductas que lleva a cabo sin cesar durante el tiempo que dura el proceso de enseñanza – aprendizaje donde tiene mucho que ver el clima laboral.

La investigación realizada por (Luengo 2015), permite determinar la influencia del clima laboral y desempeño (comportamiento) de los docentes en los centros educativos de la Municipalidad de Mara, en Zulia. En un estudio correlacional en una muestra de 23 maestros. Los resultados indican que en las escuelas prevalece un clima laboral alto, donde los maestros participan en la adecuada educación de los alumnos, determinándose un ambiente de trabajo que estimula a los maestros quienes se encuentran identificados frecuentemente con la empresa, lo que está influyendo en la actividad laboral, además de dar a conocer debilidades en las labores de gestión referente a las formas conceptuales, así como las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la relación con sus principios y valores. Se encuentra que existe relación entre el clima laboral con el desempeño laboral con una alta significancia estadística.

El comportamiento laboral para (Alles. 2007, p. 306). “Está ligada a las emociones de forma favorable o desfavorable de como los trabajadores perciben su trabajo. Es el comportamiento laboral frente a una situación de agrado o desagrado por algo. Está relacionado con su propia cultura”.

Del mismo modo, (Palma. 2005, citado Vereau. 2018). Considera: “la satisfacción laboral es la actitud frente al trabajo, en base a los valores e información adquirida a través de la experiencia laboral”.

Para comportamiento de los docentes deriva de la satisfacción laboral. Se eligió como respaldo la teoría de los factores de la motivación de Herzberg, Dalton, M., y otros (2006). Esta teoría está dividida en los factores de higiene y factores de motivacionales. Los factores de higiene, son necesarios para mantener un nivel aceptable de satisfacción en los trabajadores. En esta condición recae lo siguiente: sueldo, reglas de la empresa, relación de

los superiores, colegas y demás, condiciones de trabajo, emociones asociadas a la falta de estatus o de seguridad. Si los factores antes mencionados caen por debajo de cierto nivel, aparece la insatisfacción. Usualmente estos factores no permiten a los trabajadores ser felices en sus trabajos. Sin embargo, un trabajador contento se siente motivado. Los factores motivacionales, producen altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Incluyen el reconocimiento, logro, avance en lo profesional, naturaleza del trabajo. Los trabajadores motivados son tolerantes a la insatisfacción causada por la ausencia de factores adecuados de mantenimiento. Ciertos factores tienden a motivar al trabajador y otros no generan ningún cambio. Nos motiva lo que deseamos, no lo que ya tenemos.

(Palma. 1999). Establece siete factores: a) Condiciones físicas o materiales: comprende la infraestructura, equipamiento y materiales que requieren los colaboradores para desempeñar sus funciones cotidianas. b) Beneficios laborales o remunerativos. c) Políticas administrativas: se refiere al cumplimiento del reglamento institucional para una buena relación laboral entre los miembros de la institución. d) Relaciones sociales: la relación entre los integrantes que conforman la organización. e) Desarrollo personal: autorrealización personal y profesional del colaborador, gracias a las oportunidades que se le brindan en la organización. f) Desempeño de tareas: el valor que se le da al trabajo diario que realiza el colaborador. g) Relación con la autoridad: valor que el trabajador le da a la relación con sus superiores o directores.

Para (Robbins. 2004). Considera que se puede medir el impacto de la satisfacción laboral de la siguiente manera: a) Satisfacción y productividad: muchas veces, los colaboradores contentos no resultan ser los más productivos. En el plano personal, las pruebas muestran que lo inverso es más preciso: es la productividad la que conlleva a la satisfacción. Las organizaciones que tienen más colaboradores satisfechos resultan ser mucho más eficaces, que aquellas empresas con menor cantidad de trabajadores satisfechos.

b) Satisfacción y ausentismo: en este aspecto, la relación es negativa. Cuando los colaboradores no están satisfechos existe más posibilidades que se ausenten en el trabajo. Existen empresas que son muchos más flexibles con los empleados, cuando se refiere a permisos por temas de salud (incluso a quienes se encuentran satisfechos) a que se tomen días de descanso. Debido a que los intereses son variados, puede que el trabajo sea satisfactorio y, de todas formas, ausentarse para disfrutar de un día familiar. c) Satisfacción y rotación: hay una relación estrecha entre satisfacción y rotación, que va de la mano con el desempeño del colaborador. El criterio de satisfacción casi no es tomado en cuenta para considerar una rotación de los integrantes de la empresa que mejor desempeño tienen. Ocurre todo lo contrario, a esta clase de trabajadores, se les premia o se les estimula (aumentos salariales, elogios, capacitaciones, oportunidades de crecimiento) o premian para que mantengan el mismo desempeño, incluso superan las expectativas. Caso opuesto ocurre con aquellos trabajadores que demuestran bajo rendimiento, situación en que la empresa no despliega estrategias para retener al colaborador, incluso usan ciertas acciones sutiles para llevar a la toma a la toma de decisión de renunciar. No importa el nivel de satisfacción, los trabajadores que mejor desempeño muestran en su puesto de trabajo, tienen mayor probabilidad de continuar en la organización, ya que reciben recompensas, razones que lo motivan a no irse de la empresa.

De acuerdo a (Sum Mazariegos. 2015), tomado de Slocum, definen que la motivación laboral: “Es importante crear empleos para que las personas sepan que son retadores y gratificantes, otro componente que motiva a las personas es la idea de que pueden tener una esperanza de obtener ciertas recompensas si se esfuerzan mucho por alcanzarlas”.

Según Sum Mazariegos, contar con un trabajo es muy estimulante para cualquier ser humano, ya que se sentirá muy motivado a ejecutar una labor muy eficiente dentro del área que está trabajando, en donde pueden encontrar mejor remuneración por su labor o asensos

corporativos que sirven como incentivos para que desarrollen al máximo sus capacidades personales dentro del área individual.

Teoría del clima laboral de McGregor, en el trabajo que considera el autor referente al “Lado humano de la empresa”, explica los fundamentos asociados con la conducta de los sujetos con su actividad laboral y propuso dos teorías que llamo “Teoría X” y “Teoría Y”: El esfuerzo propio, físico y mental requerido por la actividad laboral es igual al requerido por la actividad lúdica y el entretenimiento, los individuos requieren estar motivados más amplias y un medio necesario que les impulse y deban sus propias metas y logros personales, bajo reglas que sean adecuadas, los sujetos no solo son responsables sino tratan lograrlo. Cómo requerimiento del modelo de la teoría Y, se concluye que, si una empresa facilita el ambiente y las condiciones necesarias en el desarrollo del individuo y el logro de metas y objetivos propios, los trabajadores se responsabilizarán a su vez en sus logros y metas de la organización y tendrá la llamada integración (Palma 1999).

### **Referencias empíricas**

Las referencias empíricas se pueden decir, que son aquellas que nos proporcionan datos empíricos que se pueden obtener a través de una observación sistemática de un fenómeno a través de un experimento controlado. Es un concepto central en la ciencia moderna donde nos dice que toda la evidencia debe ser empírica, es decir, sustentado en datos reales observados en la naturaleza.

Durante mucho tiempo en las instituciones educativas tanto fiscales como de sistema particular en todos sus niveles, se habla siempre de la calidad educativa que se debe impartir con los estudiantes en pro de una sociedad que cada día demanda mejores profesionales con bases sólidas en sus conocimientos y de fuertes valores morales. Pero surge la pregunta de suma importancia, ¿Cómo se desarrolla el clima laboral de las instituciones educativas para el

personal Docente? y ¿Cuál es el comportamiento de los docentes ante este factor del clima laboral? Por tanto, este trabajo investigativo tiene como objetivo hacer uso de investigaciones empíricas realizadas por otros investigadores, los cuales detallaremos a continuación como parte del sustentamiento de nuestra investigación.

Para (Pasmíño & López. 2013). En su tesis el comportamiento escolar y su incidencia en el rendimiento escolar, expresan que “En Ecuador es necesario hablar sobre la incidencia del comportamiento de los estudiantes frente a su rendimiento escolar debido a que es el reflejo de las necesidades que tienen no solo intelectuales sino también afectivas porque todos los resultados que presentan son la respuesta instintiva de lo que está viviendo diariamente y la importancia que le dan a lo que a futuro será beneficioso para ellos.

Según (Ballester & Asencio). Expresan que: “la conducta humana se puede predecir atendiendo a factores psicológicos y sociales. Por lo que se refiere a los factores psicológicos, podemos diferenciar entre características efectivas (Ejemplo: estado de ánimo y emociones) y cognitivas (Ejemplo: creencias y expectativas). Por lo que se refiere a los factores sociales (Ejemplo: redes y normas sociales), estos actuarán facilitando o inhibiendo la manifestación de una conducta dada. Todos los factores comentados deben ser considerados a la hora de predecir la aparición, el mantenimiento o la extinción de una conducta en un contexto determinado”.

El trabajo del autor (Víctor Aguilera Vásquez. 2014). “El clima laboral en la institución educativa de la Fundación Logos”, plantea como objetivo principal de este proyecto de investigación el establecimiento de relaciones de las variables clima laboral que se desarrolla en la entidad educativa y que se ejecuta en la misma. La metodología de la investigación es de tipo mixto, en cuanto al análisis se extrae que la mayoría de los docentes sienten total libertad a la hora de expresarse en su institución educativa y así expresarse ejerciendo su labor de enseñar. En el mencionado trabajo investigativo se determinó que el buen clima

laboral que se respira en la unidad educativa de la fundación sirve para lograr un buen clima laboral y un buen desempeño del docente de esta y de cualquier otra institución educativa.

Se puede decir que otro trabajo empírico es: el clima laboral y su influencia en el desempeño docente en la institución educativa de nivel de básica 2014. Aquí el objetivo principal fue identificar la relación existente entre el clima laboral y el buen desempeño de los docentes. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, de corte transversal mixta. En cuanto a los resultados y conclusiones del trabajo se ha verificado se ha verificado una relación entre las variables clima laboral y la variable de la influencia en el desempeño docente, lo que podemos manifestar que hay una enorme similitud entre este presente trabajo doctoral y el trabajo presente.

Asimismo, mencionamos la teoría de (Éric Debarbieux. 2012). Analiza los efectos del clima laboral-escolar, entendiendo clima escolar desde una perspectiva amplia que incluye el modelo organizativo, la relación pedagógica en el aula, la relación entre maestros y la relación entre alumnos o el sentimiento de justicia en la escuela. El clima escolar afecta tanto a alumnos, profesores, directores, personal administrativo, padres y madres de familia.

## Capítulo 2

### Marco Metodológico

#### Metodología

El presente trabajo de investigación se sustenta en un enfoque de carácter cuantitativo, ya que este es el que trata de explicar, predecir y controlar los fenómenos educativos, se basa en instrumentos que cuantifican hechos, utilizando test, cuestionarios, escalas de medición, y otros. El tipo de investigación que se utilizó en este trabajo fue no experimental de diseño descriptivo – correlacional.

En el aspecto metodológico, la investigación se desarrolló siguiendo paulatinamente los procedimientos del método científico; diseñando y elaborando instrumentos que, al haber pasado por el rigor científico de la confiabilidad, ya pueden ser utilizados por otros investigadores, cuyo trabajo investigativo tenga estrecha relación con las variables aquí tratadas.

En el aspecto social, esta investigación redundo en los factores que inciden en el comportamiento de los docentes, promoviendo beneficios que obtendrán los estudiantes y toda la comunidad educativa, al reconocer que tan importante es contar con un buen clima laboral, que nos proporcionará resultados, que este a su vez no permitirá tomar decisiones para mejorar la formación integrar y la calidad educativa esperada por la sociedad.

Todo esto servirá de motivación para la aplicación de similares metodologías en futuras investigaciones, necesarias para mejorar el clima laboral y la motivación laboral. De allí radica la importancia de analizar la relación que existe entre el clima laboral y la repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

### **Métodos: Teóricos y Empíricos.**

El método de análisis que utilizaremos es el método empírico, ya que es un modelo de estudio que se sustenta en la experiencia como única forma de obtener los resultados, y por ende la verdad. Para luego poder concluir que el problema del clima laboral y su repercusión sobre el comportamiento de los docentes, afecta por lo general a todas las instituciones educativas.

El método empírico será el camino metodológico a emplear, usando sus instrumentos o herramientas como lo es la entrevista y la encuesta a las personas implicadas de la comunidad educativa de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

### **Hipótesis.**

Para (Hernández R. 2010). Es el enunciado aseverativo en respuesta al problema formulado o una propuesta de solución a la formulación del problema, es decir, es una respuesta a la pregunta de la investigación.

#### **Hipótesis General o Alterna:**

Hi: Se evidencia relación significativa entre clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

Ho: No se evidencia relación significativa entre clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

#### **Hipótesis Especifica:**

Hi1: Se evidencia relación significativa entre realización personal y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

Ho1: No se evidencia relacionan significativa entre realización personal y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

Hi2: Se evidencia relación significativa entre el sistema de comunicación y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

Ho2: No se evidencia relación significativa entre el sistema de comunicación y repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

Hi3: Se evidencia relación significativa entre condiciones laborales y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

Ho3: No se evidencia relación significativa entre condiciones laborales y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

### **Operacionalización de Variables.**

**Variable Independiente:** Es una variable explicativa que va a influir en la variable dependiente.

Clima laboral:

- Realización personal
- Sistema de comunicación
- Condiciones laborales

**Variable Dependiente:** Entiéndase como variable dependiente aquellas que se va a explicar, los efectos o resultados de la aplicación de otra variable llamada independiente.

Comportamiento de los docentes:

- Crecimiento profesional

### **Universo y Muestra.**

#### **Población.**

Para (Oseda. 2008, p. 120). “La población se la considera como un conjunto de personas, o seres que comparten diferentes tipologías de estilos, ya sea de edad, sexo, raza, entre otras alternativas, que son características de su origen”.

La población o universo de este trabajo investigativo se desarrolla en la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

Para el análisis de este trabajo, por tratarse de una población finita de estudio no se empleará el cálculo de la muestra y se trabajó con el total de la población, que consiste en 70 docentes: 38 damas y 32 caballeros y cuyo detalle se presenta en el cuadro de población y muestra.

### Figura 2

#### *Distribución de la población por sexo*

PARTICIPANTES	SEXO	
	M	F
Docentes	32	38
Total	70	

Fuente: Secretaría académica de la unidad educativa Amarilis Fuentes

**Muestra.** Según (Guardia. 2006, p. 3). Define la muestra como un subgrupo de individuos de la Población a estudiar.

No se utilizará formula, puesto que se trabajará con el total de la población, es decir, La muestra la constituyen todos los Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil, constituyéndose en la población muestral.

**Muestreo.** El estudio conto con el muestreo y este fue no probabilístico por conveniencia del investigador y estuvo conformado por 25 Docentes.

### Figura 3

#### *Distribución de la muestra por sexo*

PARTICIPANTES	SEXO	
	M	F
Docentes	11	14
Total	25	

Fuente: Secretaría académica de la unidad educativa Amarilis Fuentes.

## Cuadro de Categorías (C D I U)

**Figura 4**

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>TITULO:</b> Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil, Ecuador. <b>AUTOR(A):</b> Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza. <b>TUTOR:</b> Ing. Cesar Barrionuevo De la Rosa MAE					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Variable 1:</b> Clima Laboral	Según (Brunet. 1992). Sustenta que el Clima Laboral mantiene un objetivo directo sobre el rendimiento, comportamiento y satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral. Debido a como el trabajador perciba el ambiente laboral su satisfacción será mínima o mayor según las necesidades complacidas que haya alcanzado, su ocupación laboral se verá afectada negativa o positivamente.	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de ser considerados como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: realización personal, sistema de comunicación y condiciones laborales.	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éxito</li> <li>• Felicidad</li> <li>• Reconocimiento de logros</li> </ul>	De Intervalos
			Sistema de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesos a la fuente de Información.</li> <li>• Comunicación con la Jefatura</li> </ul>	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena administración de los recursos</li> <li>• Compañerismo institucional</li> <li>• Integración en el trabajo</li> <li>• Remuneración acorde a los logros</li> </ul>	
<b>Variable 2:</b> Comportamiento de los Docentes	El comportamiento laboral para (Alles. 2007, p. 306). "Está ligada a las emociones de forma favorable o desfavorable de como los trabajadores perciben su trabajo. Es el comportamiento laboral frente a una situación de agrado o desagrado por algo.	Es la expresión de capacidades, habilidades, desempeño, comportamiento y satisfacción de los Docentes con la función que realiza. Su medición se hará mediante el área del crecimiento profesional.	Crecimiento Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ascensos dentro de la empresa</li> <li>• Remuneración adecuada</li> <li>• Satisfacción e las funciones.</li> <li>• Valoración del trabajo por la Jefatura.</li> </ul>	

## **Gestión de Datos**

La gestión realizada para la consecución de datos o información desarrollada en este trabajo investigativo, se las ejecuta a través de las técnicas empleadas para la obtención de información, con el objetivo de aprovechar esta oportunidad de identificar o determinar la verdad sobre los hechos que se desarrollan dentro del clima laboral de una institución educativa y de cómo esta va a afectar en un decremento o una mejora para el buen comportamiento de los docentes en aras de una educación con calidad y calidez.

Para ello se hará uso de la estadística descriptiva, la misma que nos facilita el análisis de los resultados con base en la tabulación de la información que serán presentados en gráficos de pastel para su mejor entendimiento, gracias a las bondades de la tecnología, específicamente el uso de las hojas de cálculos de excel. Las técnicas de estudio empleadas para esta investigación fueron la entrevista y la encuesta.

Para (Estrada R. 2011, p. 2-19). La entrevista por su parte se trata de la conversación de dos o más personas, en donde se habla de un tema específico. Técnicamente es un método de investigación científica que ayuda a recolectar información de forma verbal.

Para (García B. 2010), la encuesta se trata de una técnica basada en la utilización de un cuestionario de preguntas dirigida a una muestra de la población, el procedimiento se encuentra estandarizado para recabar información. La muestra es una porción de la población y se limita por preguntas que compone el cuestionario para tal efecto.

Y en consideración de la definición es indispensable aplicar este instrumento, ya que la muestra resultante de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar, es de 25 docentes, nos conducirá a obtener información relevante, y conocer cuál es la opinión sobre la importancia de un buen clima laboral en el comportamiento de los docentes para la obtención de un buen proceso de aprendizaje por los alumnos.

El presente trabajo investigativo empleara como instrumento para recoger información:

- Un cuestionario para la variable independiente clima laboral, organizado en tres dimensiones y 12 ítems.
- Una ficha de análisis para la variable dependiente del comportamiento de los docentes, organizado en una dimensión y 7 ítems.

### **Criterios éticos de la investigación**

Para el desarrollo de este trabajo de investigación no es tan solo una acción técnica que haya cumplido a cabalidad con los juicios establecido por los procesos investigativos, además cuenta con el mayor grado de responsabilidad posible y por tal razón los criterios éticos se aplicaran a lo largo de su elaboración.

(García. 2014). Nos dice que la ética en la investigación debe ser aplicada como una parte de la moral general considerada cómo ética profesional.

Por lo antes mencionado me atrevo a decir que los criterios éticos utilizados en esta presente investigación son básicamente los principios y valores que se consideran relevantes en la elaboración y ejecución de un trabajo profesional.

Asimismo, se ha dado cumplimiento al respeto por la autoría de toda la bibliográfica, por ello en cada texto científico se ha hecho referencia a los autores con sus concernientes datos.

## Capítulo 3

### Resultados

#### Antecedentes de la unidad de análisis o población

La unidad de análisis consiste y se desarrolla en la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, sus colaboradores principales son los miembros del área de dirección, administración y su plantel docente que nos arroja una población de 70 docentes, cabe recalcar que tanto dentro del área dirección y administración también son docente de profesión. De los 25 docentes se consideró a una muestra de 25 miembros para aplicar un cuestionario con preguntas sencillas, organizados en 3 dimensiones y 22 ítems y una ficha de análisis, organizado en una dimensión y 7 ítems. El trabajo investigativo de campo se realizó en el periodo lectivo 2019 – 2020, ciclo de clases del régimen costa, durante los meses de mayo, junio y julio en la jornada de clases matutina.

#### Diagnostico o estudio de campo

##### 1. Análisis porcentual de clima laboral apropiado de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Tabla 1**

*Clima laboral*

ESCALA	Hi	%
Siempre	14	56
Rara vez	11	44
Nunca	0	0
Total	25	100

## Figura 5

### *Clima laboral*

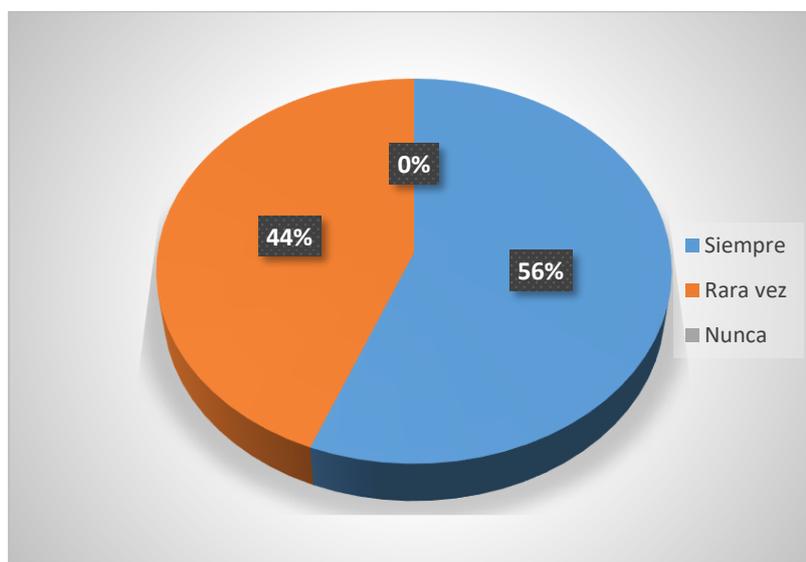


Figura 5. Distribución porcentual de clima laboral apropiado de los docentes la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Análisis e interpretación de resultados.** Mediante la pregunta planteada a los docentes encuestados, observamos que tanto en la tabla 1 y figura 5, se observa que el 56% de los docentes considera que siempre es apropiado el clima laboral, respecto a la variable independiente: clima laboral y el 44% en el nivel de rara vez apropiado el clima laboral.

## 2. Análisis porcentual del comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuente Alcívar de Guayaquil.

**Tabla 2**

### *Comportamiento de los docentes*

ESCALA	Hi	%
Bueno	14	56
Regular	11	44
Malo	0	0
Total	25	100

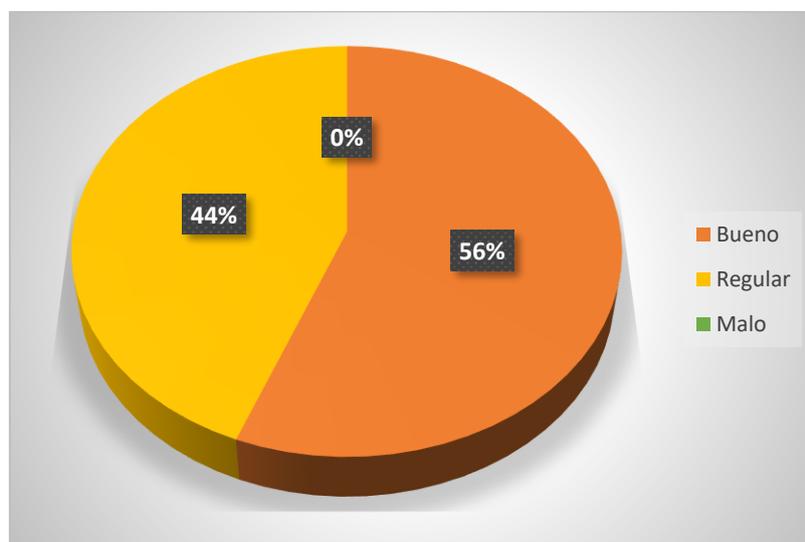
**Figura 6***Comportamiento de los docentes*

Figura 6. Distribución porcentual del comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Análisis e interpretación de resultados.** Mediante la pregunta planteada a los docentes encuestados, observamos que tanto en la tabla 2 y figura 6, se observa que el 56% de los docentes se encuentran en un nivel de buen comportamiento con respecto a la variable dependiente: Comportamiento de los docentes y el 44% en un nivel de regular del comportamiento de los docentes.

Correlación entre clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Tabla 3***Correlación entre clima laboral y el comportamiento de los docentes*

		Clima laboral	Comportamiento de los Docentes
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Comportamiento de los Docentes	Correlación de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

\*\* : La Correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

- Conforme a los resultados observados en la tabla 3, se considera el cálculo entre clima laboral y el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes, que fue aplicado a una muestra de 25 docentes.
- En el presente caso, el P valor o sig, (bilateral) que se obtuvo fue de ,000 que en comparación con el parámetro SPSS (1%=0,01). Es dinámico y positivo.
- Según el valor referencial de 0,01 se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general positiva.
- En tal caso el nivel de correlación de Pearson de 0,939; confirman que existe una correlación muy alta entre las variables mencionadas.

**3. Análisis porcentual de la realización personal de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.**

**Tabla 4**

*Realización personal*

ESCALA	Hi	%
Alto	17	68
Medio	8	32
Bajo	0	0
Total	25	100

## Figura 7

### Realización personal

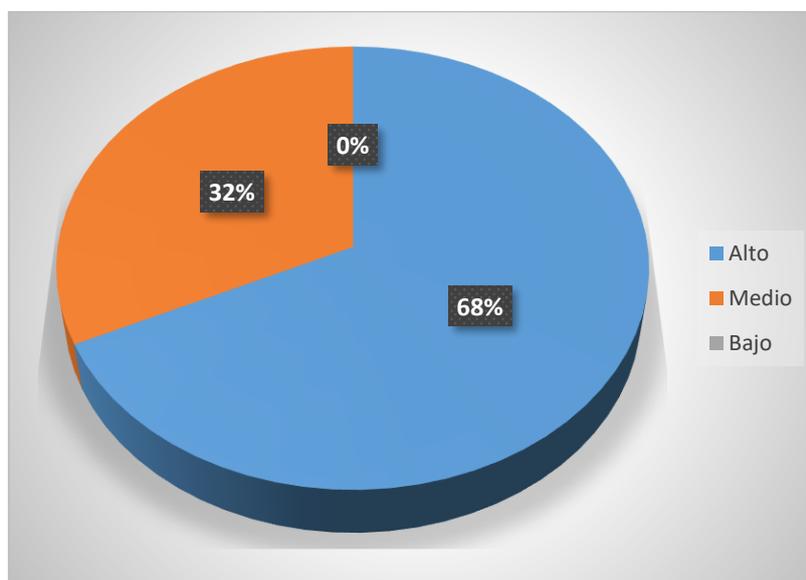


Figura 7. Distribución porcentual de la realización personal de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Análisis e interpretación de resultados.** Según podemos observar en la tabla 4 y figura 7, nos damos cuenta que el 68% de los docentes se encuentra en un nivel alto en la realización personal con respecto a la variable independiente: Clima laboral y el 32% en un nivel medio de realización personal.

Correlación entre el comportamiento de los docentes y la realización personal de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

## Tabla 5

### Correlación entre el comportamiento de los docentes y la realización personal

		Comportamiento de los Docentes	Realización personal
Comportamiento de los Docentes	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Realización personal	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

\*\*.: La Correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

- Según los datos que se visualizan en la tabla 5 en relación al cálculo entre el comportamiento de los docentes y realización personal aplicado a una muestra de 25 participantes.
- En donde, se obtuvo un total de P o sig. (bilateral) de ,000 que comparado con el parámetro SPSS (1% = 0,01) se demuestra una relación positiva.
- En este caso, de acuerdo al resultado referencial de 0,01 se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.
- Por lo tanto, se asemeja a un nivel de correlación de Pearson de 0,702; determinando una correlación positiva y alta entre las variables estudiadas en el entorno laboral.

**4. Análisis porcentual de los sistemas de comunicación de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.**

**Tabla 6**

*Sistemas de comunicación*

ESCALA	Hi	%
Muy Favorable	16	64
Favorable	7	28
Desfavorable	2	8
Total	25	100

## Figura 8

### *Sistemas de comunicación*

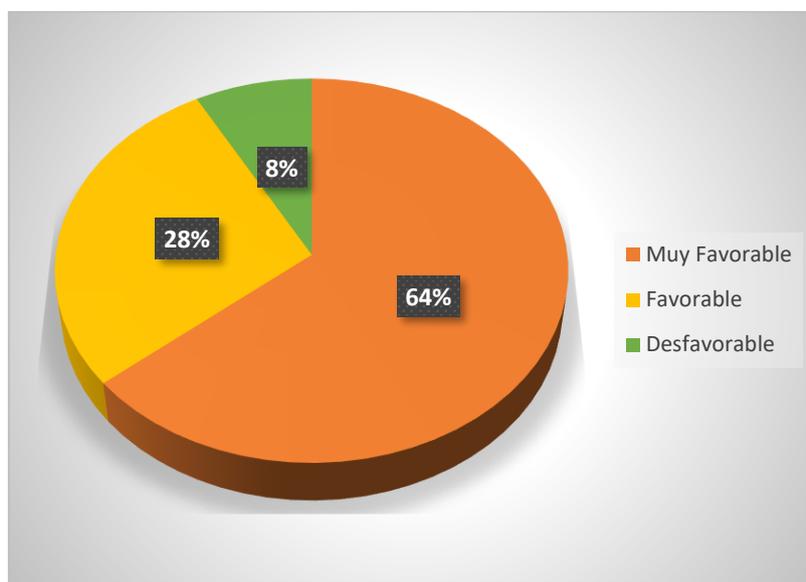


Figura 8. Distribución porcentual de los sistemas de comunicación de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Análisis e interpretación de resultados.** En la tabla 6 y figura 8, se puede observar que el 64% de docentes están alcanzando el nivel de muy favorable con respecto a la variable dependiente: Comportamiento de los docentes y el 28% ha alcanzado el nivel de favorable y el 8% de nivel desfavorable.

Correlación entre el comportamiento de los docentes y el sistema de comunicación de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

## Tabla 7

### *Correlación entre el comportamiento de los docentes y el sistema de comunicación*

		Comportamiento de los Docentes	Sistema de comunicación
Comportamiento de los Docentes	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	24
Sistema de Comunicación	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

\*\* : La Correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

- En atención a los resultados obtenido en la tabla 7, acerca del cálculo entre el comportamiento de los docentes y el sistema de comunicación, aplicado a una muestra de 25 participantes.
- En donde, se obtuvo un total de P o sig. (bilateral) de ,000 que comparado con el parámetro SPSS (1% = 0,01) se evidencia una relación muy alta.
- Por lo tanto, de acuerdo a los valores de referencia de 0,01 se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.
- Identificando un índice de correlación de Pearson de 0,833; lo que permite demostrar que existe una correlación positiva y muy alta entre las variables.

**5. Análisis porcentual de las condiciones laborales de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.**

**Tabla 8**

*Condiciones laborales*

ESCALA	Hi	%
Bueno	19	76
Regular	6	24
Malo	0	0
Total	25	100

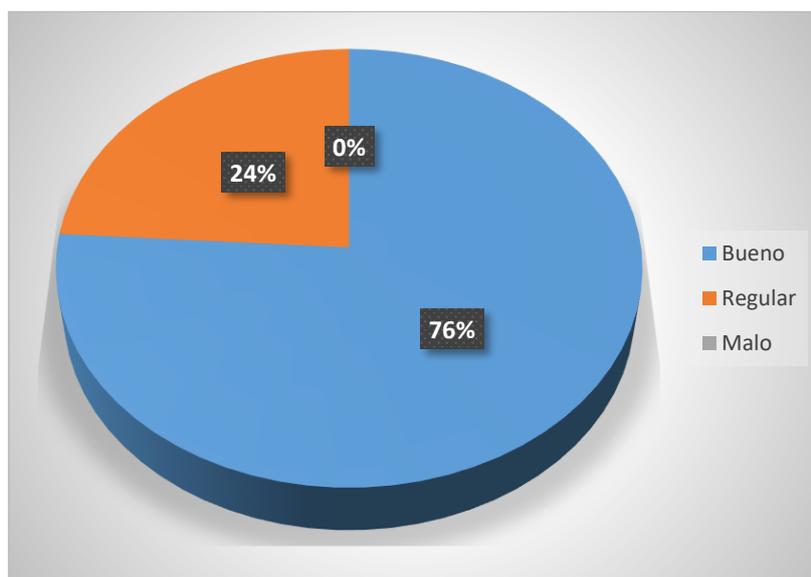
**Figura 9***Condiciones laborales*

Figura 9. Distribución porcentual de condiciones laborales de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Análisis e interpretación de resultados.** Como podemos ver que, con base en los datos, se demuestra en la tabla 8 y figura 9, en donde se puede apreciar que el 76% de docente alcanzó el nivel de bueno, respecto a la dimensión condiciones laborales y el 24% en el nivel regular.

Correlación entre el comportamiento de los docentes y las condiciones laborales de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.

**Tabla 9***Correlación entre el comportamiento de los docentes y las condiciones laborales*

		Comportamiento de los Docentes	Condiciones laborales
Comportamiento de los Docentes	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

\*\*.: La Correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

- Apegándonos a los datos, podemos observar que en la tabla 9, se identifica un cálculo entre el comportamiento de los docentes y las condiciones laborales, donde el nivel de 76% es bueno y la contraparte nos dice que es el 24% es de nivel regular.
- Conforme al valor P o sig, (bilateral) se aprecia un resultado de ,000 comparado con el parámetro de SPSS (1%= 0,01).
- En relación a la comparación de referencia de 0,01 se descarta la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.
- En el procedimiento se indica un índice de correlación de Pearson de ,784; lo que demuestra una correlación positiva dentro de las variables de investigación.

## Capítulo 4

### Discusión

#### Contrastación empírica

El trabajo investigativo de “clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil, Ecuador”, con el objetivo general de analizar cuál es la relación entre el clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil. En el desarrollo de esta investigación se estimó que el clima laboral tenía un alto grado de influencia en la conducta y por ende en el desempeño de los docentes y que estos elementos se mezclan para asegurar un servicio de calidad.

En función de los resultados estos se analizarán en el proceso de recolección de datos en donde el método utilizado es el método empírico se ha realizado en una muestra no probabilística por conveniencia del investigador y estuvo conformado por 25 docentes participantes. El tipo de investigación que se utilizó fue no experimental. Según su objetivo es descriptivo con un diseño correlacional.; según su medida es cuantitativa. Para la hipótesis de acuerdo a los resultados, fue rechazada la hipótesis general nula, aceptando la hipótesis general positiva, habiendo identificando un índice de correlación de Pearson 0,939; confirmando que sí existe una correlación muy alta entre las variables mencionadas.

En un punto de vista internacional, los resultados provenientes de (Rodríguez, A. y otros. 2011). En su investigación: “clima y satisfacción laboral en una institución pública chilena”. El objetivo fue hallar la relación entre clima y satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores públicos. Aplicaron cuestionarios a 96 personas de la institución. Los autores tienen por conclusión que existe correlación significativa entre clima laboral y

satisfacción laboral. Si mejor es la percepción del clima laboral en la institución, mayor es el nivel de satisfacción de los trabajadores de la institución educativa.

Para (Martínez. 2003). Sostiene que “El buen funcionamiento de una institución educativa depende del personal capacitado con que cuente, cuyo desempeño debe ser el mejor; pero también de la existencia de un clima laboral adecuado para que este personal encuentre satisfacción y tenga buen desempeño. El clima laboral está configurado por un conjunto de características y regularidades estables y perdurables que son percibidas por el personal y que van a influir en su bienestar o malestar. El clima es la forma como cada individuo percibe a su ambiente de trabajo y está influenciado por valores, actitudes, creencias, y por el entorno mismo.

Asimismo, (Pecino, V. y otros. 2015). En el estudio realizado sobre clima y satisfacción laboral en una universidad pública, llegaron a la conclusión que el clima y la satisfacción laboral son significativa y positivamente relacionadas ( $r = 0,693$ ;  $p < ,001$ ). Confirmando así, que existe una conexión significativa entre el clima laboral y los trabajadores en su estado afectivo y cognitivo, como se demuestra en la correlación positiva con la relación laboral.

Por último, (Chacón. 2010). Menciona que para que las escuelas logren un alto nivel de trabajo eficiente donde trabajen en entornos muy motivadores, con participación de personas altamente motivadas e identificadas con la organización, es por eso que el docente debe entenderse como una actividad vital en sí misma, por lo que la alta dirección debe de estar presente en todo momento por la naturaleza compleja de la persona humana y alcanzar valores de eficiencia y alta productividad.

**Limitaciones:**

Durante el proceso investigativo se evidencio una serie de limitaciones para lograr con éxito el desarrollo de esta noble tarea de escudriñar todas las instancias del entorno de la comunidad educativa. Las más recurrentes el temor de sincerizarse por parte de los docentes ante las preguntas realizadas por la percepción del clima laboral y sus consecuencias, el poco tiempo con que contaba el personal docente después de concluir sus horas clases en el aula, ya que luego de impartir sus clases en el aula tenían horas pedagógicas donde habitualmente se dedican a la recolección, clasificación y posterior calificación de los trabajos y evaluaciones de los estudiantes en cada uno de los salones de clase, un lugar físico privado donde se pueda expandir el dialogo con los docentes en la institución educativa, por falta tiempo de las autoridades de la unidad educativa Amarilis Fuentes debido a las múltiples ocupaciones tanto en la dirección educativa como por ser miembro y coordinador de una asociación de docentes a nivel nacional.

Sin embargo, ante todas las limitaciones mencionadas hay que rescatar la siempre y buena voluntad que presento desde un inicio el señor rector MSc. Agustín Lindado Alejandro para que realice mi labor investigativa sin ningún inconveniente y por el atributo de ser miembro (docente) de la unidad educativa Amarilis Fuentes donde llevo siendo colaborado de esta importante institución educativa desde hace 5 años. Ante todo, ello dejo por sentado mi profundo agradecimiento al señor rector y a todas autoridades de tan noble institución por permitirme desarrollar mi tesis sin ningún obstáculo.

**Líneas de investigación:**

Desde un punto de vista analítico se puede decir que la línea de investigación parte desde los salones de clase de las distintas entidades educativas como ente productivo de conocimiento, desarrollado por un conglomerado humano conocido como profesores,

maestros o docentes, preparado exclusivamente para impartir el conocimiento con calidad y calidez. Pero que sucede cuando el escenario (clima laboral) no presenta las condiciones requeridas para cumplir este propósito. Es donde esta investigación recoge la problemática para su respectivo estudio y de acuerdo a los resultados presentar una serie de sugerencias que den trámite a su respectiva solución. Que probablemente por la similitud de la problemática con otras instituciones educativas les sea de mucha utilidad para aplicarlo y este contribuya para el mejoramiento del clima laboral y por ende en una mejor educación.

**Destacar los aspectos más novedosos e importantes del estudio y las diferencias con los referentes empíricos.**

Se puede decir que los aspectos más novedosos e importantes del presente estudio, se puede mencionar que la dirección debe estar siempre dispuesto a escuchar los argumentos y necesidades que manifiesten su equipo de docentes, crear y mantener los ambientes laborales óptimos para el desarrollo académico en todas las áreas académicas y en todos los niveles. Mantener canales de diálogos y comunicación entre el personal docente y los mandos medios. A pesar de que la apertura de maestrías y su financiamiento no es de competencia de las autoridades directivas de la institución, si se debería prestar las facilidades y la motivación para que el personal docente pueda cumplir con los niveles de preparación académica.

Ahora bien, la presente investigación es identificar las necesidades pedagógicas y curriculares de la institución académica y corregir aquellas que produce un desgaste innecesario de los docentes. Incrementar el uso de la tecnología para suplir aquellos implementos obsoletos que dificulta el cumplimiento de los programas. La solución presentada en esta investigación puede adaptarse a todas aquellas Unidades Educativas que tienen situaciones similares en la construcción de un buen clima laboral.

## Capítulo 5

### Propuesta

#### Título de la Propuesta:

Propuesta pedagógica con un plan de mejora estratégica del clima laboral para la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil.



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL  
"AMARILIS FUENTES ALCÍVAR"  
CÓDIGO AMIE 09H02541



Cdla. Coviem Avda. Juan Montalván y Jacinto Rodríguez  
Telf.: 2498616 – 2490902 – 2495709



# *PROPUESTA PEDAGÓGICA 2020-2021 PLAN DE MEJORA ESTRATEGICA DEL CLIMA LABORAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMARILIS FUENTES ALCÍVAR*




UNIDAD EDUCATIVA FISCAL  
"AMARILIS FUENTES ALCIVAR"  
CÓDIGO AMIE 09H02541



Cdla. Coviem Avda. Juan Montalván y Jacinto Rodríguez  
Telf.: 2498616 – 2490902 – 2495709

## DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DE LA I.E.:	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL AMARILIS FUENTES ALCIVAR
AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN:	
SOSTENIMIENTO:	FISCAL
RÉGIMEN :	COSTA
MODALIDAD:	PRESENCIAL
JORNADA DE TRABAJO:	MATUTINA/VEPERTINA
OPERTA EDUCATIVA:	INICIAL 1,2 – EGBE-EGBS- BACHILLERATO TECNICO DE SERVICIO: FIP: CONTABILIDAD-INFORMATICA Y ORGANIZACIÓN Y GESTION DE LA SECRETARIA
NÚMEROS ESTUDIANTES:	2532
MUJERES/ HOMBRES	HOMBRES:                      MUJERES:
CÓDIGO AMIE:	09H02541
ZONA:	08
DISTRITO:	2
CIRCUITO:	01
NIVEL EDUCATIVO:	EDUCACIÓN GENERAL BASICA
SUBNIVELES:	PREPARATORIA, BÁSICA ELEMENTAL, SUPERIOR, BACHILLERATO
PROVINCIA/CANTÓN:	GUAYAS - GUAYAQUIL
PARROQUIA:	XIMENA
DIRECCIÓN:	Cdla. <del>Coviem</del> Avda. Juan Montalván y Jacinto Rodríguez
TELÉFONO:	Telf.: 2498616 – 2490902 – 2495709
CORREO INSTITUCIONAL:	<a href="mailto:amarilisfuentesalcivar@gmail.com">amarilisfuentesalcivar@gmail.com</a>
CORREO ELECTRÓNICO RECTOR:	<a href="mailto:agustinlinda@hotmail.com">agustinlinda@hotmail.com</a>
INTEGRANTES DEL CONSEJO EJECUTIVO	
INTEGRANTES DEL GOBIERNO ESCOLAR	
INTEGRANTES DE LA COMISION DE BAR ESCOLAR	
FECHA DE INICIO DE ELABORACIÓN:	15 de agosto de 2019
FECHA DE PRESENTACIÓN:	23 de agosto de 2019



República del Ecuador  
**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL**  
**AMARILIS FUENTES ALCÍVAR**

Cda. COVIEM, Calle Juan Montalván y Jacinto Rodríguez, Telf: 2498616 – 2498962

E-mail: [amarilisfuentesalcivar@gmail.com](mailto:amarilisfuentesalcivar@gmail.com)

Código AMIE 09H02541

**Guayaquil, 1 de abril 2020**

**DOCENTES QUE HAN SIDO DESIGNADOS MIEMBROS DE LAS DIFERENTES COMISIONES PARA EL PERÍODO LECTIVO 2020-2021**

**COMISIÓN DE GESTIÓN DE RIESGO**

ECON. WILLIAM PAREDES	COORDINADOR	.....
LCDO CRISTHIAN RODRIGUEZ	SUBCOORDINADOR	.....
LCDA. LINDA CHOEZ		.....
LCDO. JORGE RENDON CASTELLANOS		.....
DRA. ANA MARIA SANCHEZ CRUZTTY		.....
LCDA. ISABEL QUIMI		.....

**COMISIÓN DEL PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL**

LCDA REBECA ORTIZ JOUTTEAUX	COORDINADOR	.....
LCDO. WILLIAM PAREDES	SUBCOORDINADOR	.....

**COMISIÓN DE BUEN CLIMA LABORAL**

ECON. JACINTO NAVARRETE	COORDINADOR	.....
ECON. JIMMY TAPIA ROMÁN	SUBCOORDINADOR	.....
ABG. RUBEN LIZANO		.....

**COMISIÓN PEDAGÓGICA:**

MSC. MARJORIE LOOR ALDAS	COORDINADORA	.....
--------------------------	--------------	-------

**Justificación:**

La presente propuesta constituye un esfuerzo por integrar los canales de reflexión, investigación y acción que conduzca las actividades académicas con una propuesta pedagógica que pretende implementar un plan de mejoras del clima laboral, haciendo un enfoque retrospectivo de los patrones primitivos del clima laboral, siendo su objetivo el involucramiento de los docentes de la misma institución educativa conformados a través de comisiones para que anualmente (periodo lectivo) desarrolle un plan de mejora estratégico que sea sostenible. Este plan de mejora tiene como propósito contribuir en mejorar la comunicación de la comunidad educativa, incluyendo a estudiantes y padres de familia, mejorar las relaciones personales entre la plana de Docentes, la realización personal, las condiciones laborales y crecimiento profesional.

**Objetivo general de la propuesta.**

Desarrollo de propuesta pedagógica con un plan de mejora estratégica del clima laboral para la unidad educativa Amarilis Fuentes de Guayaquil

**Objetivo específico de la propuesta.**

- Implementar actividades que mejoren los hábitos de comportamientos apoyados en normas de conductas institucionales.
- Describir un plan de estrategias para que el clima laboral sea el adecuado para el personal docente.
- Crear actividades para elevar los niveles de motivación y buen clima laboral.

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

Una vez concluido el arduo trabajo de recopilación de información y datos, durante el desarrollo de esta tesis en la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de la ciudad de Guayaquil se formula las siguientes conclusiones:

#### Para el Objetivo General:

- Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación, se identificó que la relación entre el clima laboral y su repercusión en la conducta de los docentes de la unidad educativa Fiscal Amarilis Fuentes, se pudo evidenciar que el 56% de docentes está en un nivel de siempre apropiado con relación a la variable independiente clima laboral y el 44% ha alcanzado un nivel rara vez apropiado el clima laboral; mientras que el 56% está en el nivel de bueno en relación al comportamiento de los docentes y el 44% tiene un nivel de regular.

#### Para el objetivo específico:

- Con respecto a establecer la correlación entre el comportamiento de los docentes y la realización personal de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar, se identificó que el 68% se encuentra en el nivel alto respecto a la dimensión realización personal y el 32% en el nivel medio. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general positiva, de acuerdo al resultado referencial de 0,01.
- En relación a establecer la correlación entre el comportamiento de los docentes y el sistema de comunicación de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar; se evidencio que el 64% se encuentra en el nivel muy favorable respecto a la dimensión sistema de comunicación y el 28% en el nivel favorable y finalmente en el 8% en el nivel desfavorable. Por tanto, de acuerdo a los valores

referenciales de 0,01 se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.

- Por último, al establecer la correlación entre el comportamiento de los docentes y las condiciones laborales de los docentes de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar; se observó que el 76% se encuentra en el nivel de bueno respecto a la dimensión condiciones laborales y el 24% en el nivel regular. En relación a la comparación de referencia de 0,01 se descarta la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica positiva.

Para cerrar las conclusiones nos atrevemos a decir con seguridad que la propuesta pedagógica de crear un plan estratégico de mejoras para el clima laboral de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes, es lo más recomendable, ya que la entidad educativa podrá obtener un clima laboral constructivo, eficiente y positivo, fidelizar a sus colaboradores, fortaleciendo el desarrollo institucional y a su vez causar una imagen corporativa de aceptación en toda la comunidad educativa.

### **Recomendaciones**

Se puede decir que es muy importante que tanto los docentes como las autoridades de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar pongan en práctica las recomendaciones sugeridas para que el clima laboral mejore de forma constante y sostenida, que a continuación detallaremos:

**Para las Autoridades:** De la unidad educativa fiscal amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil, se recomienda la selección anual (por cada periodo lectivo) de una comisión de docentes colaboradores, para que desarrollen charlas motivadoras y capacitación para los colegas docentes en lo que corresponde a “clima laboral y sus repercusiones” con involucramiento de las dimensiones: realización personal, sistemas de comunicación, condiciones laborales,

involucramiento laboral, supervisión para el mejoramiento del clima laboral, ya que ello influye directamente con el comportamiento de los docentes.

Mantener siempre el dialogo franco y abierto con cada uno de los señores docentes de las dos jornadas académicas, sin manejar una postura de preferencias o peor aún una posición de discriminación por temas de condición económica, raza, creencias religiosas, simpatías políticas o inclinación sexual.

**Para los Docentes:** De la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil, se debe asumir con responsabilidad y seriedad el compromiso de fomentar un adecuado clima laboral.

Ser promotores con cada uno de los integrantes de la comunidad educativa la importancia de crear un ambiente agradable y acogedor para el desarrollo de las actividades curriculares.

Los docentes deben estar dispuestos a los cambios y no poner resistencia u obstaculicen las sugerencias de la comisión de mejoras del clima laboral.

**Para los estudiantes y padres de familia:** De la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcívar de Guayaquil, deben respetar y acatar las disposiciones sugeridas por las autoridades y la comisión de docentes y el plan estratégico de mejoras del clima laboral.

**Para los investigadores:** Se sugiere a la comunidad de investigadores el uso de los instrumentos empleados en esta investigación como lo son la entrevista y la encuesta del clima laboral y repercusión en la conducta de los docentes, ya que son válidos y confiables.

Y aquellos investigadores que se desarrollan como docentes, se les sugiere exponer a las autoridades del Ministerio de Educación propongan planes estratégicos para propiciar el fortalecimiento del clima laboral y una óptima conducta de los docentes de las instituciones educativas.

**Las referencias bibliográficas:**

- ACAPE, A. d. (2018). Obtenido de <http://www.acape.com.mx/cursos/04-humanismo-trascendental-y-desarrollo/02-modificación-de-actitudes-y-motivación-de-colaboradores.html>
- ACAPE, A.d. (2018). *Agrupación de Capacitadores y Educadores ACAPE*. Obtenido de <http://www.acape.com.mx/cursos/07-ventas-y-servicio/03-motivación-para-vendedores.html>
- Aguilar, R. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima – 2018*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo – Lima: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Aguilar\\_RRM.pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Aguilar_RRM.pdf)
- Alvarado, A., Hurtado, B., & Yávar, K. (2013). Análisis del laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil. Obtenido de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1129971/TESIS%20CLIMA%20LABORAL.pdf>
- Álvarez, M. H. (1995). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante*.
- Álvarez, T., (2017). Los valores y su incidencia en el comportamiento de los estudiantes de la Unidad Educativa Prócer José de Antepara. (Tesis)
- Caballero, L., (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa No. 26 Miguelina Acosta Cárdenas, distrito de Yurimaguas.
- Cabrera, D., (2017). El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas. (Tesis)
- Campos, N., (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Molinos Calcáreos – Los Olivos. (Tesis)
- Chaglia, L., (2018). Análisis y propuesta para mejorar el clima laboral de la Farmacia Super Económica. (Tesis).

- Criollo, S., (2019). Clima laboral y satisfacción en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo. (Tesis)
- Eugenio, J., (2016). Influencia de los hábitos de comportamiento escolar, el desempeño académico de los estudiantes de básica media de la escuela de educación básica fiscal David Miranda Franco. (Tesis)
- Guamán, L., (2015). Análisis y desarrollo en sistemas de información para la empresa Cosmeticorp S. A. (Tesis)
- Mujica, R., y Ortiz, N. (2018). Clima laboral y el desempeño Docente en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”. (Tesis)
- Navas, G., (2019). Clima laboral como soporte estratégico en la práctica Docente. Talleres motivacionales para los Docentes. (Tesis)
- Saavedra, J., (2018). Relación entre el clima laboral y el desempeño Docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco. (Tesis)

### **Linkografía.**

<https://www.wikipedia.com>

<https://www.fcsh.espol.edu.ec>

<https://www.educación.gob.ec>

<https://www.repositorio.ug.edu.ec>

<https://www.repositorio.ucv.edu.pe>

<https://www.biblioteca.pucp.edu.pe>

<https://www.encyclopediaretareas.net>

<https://www.haciendoempresa.com.pe>

<https://www.jurisprudencia.blogspot.com>

<https://www.AcuerdoSoftwaredetalentohumano>

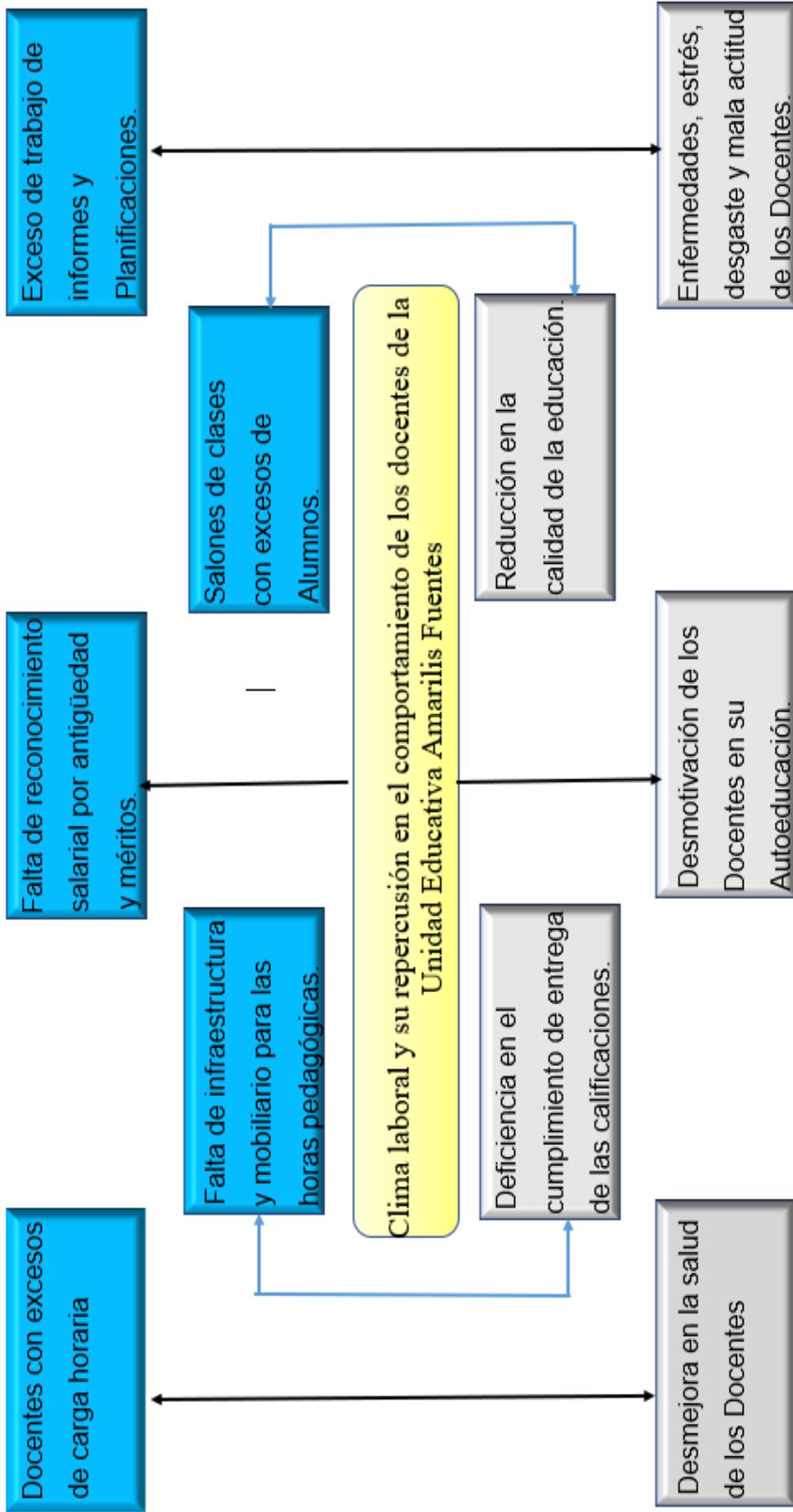
<https://www.ubica.ec/info/Unidad-Educativa-Fiscal-Amarilis-Fuentes>

## Los anexos:

### Anexo 1. Cronograma de ejecución

N°	ACTIVIDADES	Se m 1	Se m 2	Se m 3	Se m 4	Se m 5	Se m 6	Se m 7	Se m 8	Se m 9	Se m 10	Se m 11	Se m 12	Sem 13	Se m 14	Sem 15	Sem 16
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación																
2	Construcción del marco teórico																
3	Formulación de hipótesis y marco metodológico																
4	Elaboración y prueba de instrumentos																
5	Recolección de datos																
6	Tratamiento de los datos																
7	Análisis de resultados y contrastación de hipótesis																
8	Formulación de conclusiones y recomendaciones																
9	Redacción del informe																
10	Presentación del informe																

## CAUSAS



Guayaquil, 23 de agosto del 2020

**Señor MSc.  
Agustín Lindao Alejandro  
Rector de la Unidad Educativa Fiscal Amarillis Fuentes Alcívar  
Ciudad. –**

De mis consideraciones:

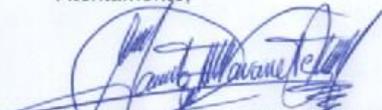
Yo, Jacinto Rolando Navarrete Mayeza, identificado con Cedula de Ciudadanía N° 0914043856, maestrante de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, modalidad Presencial, solicito a usted muy respetuosamente como máxima autoridad se me conceda realizar en su prestigiosa institución que usted dirige, el desarrollo del trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de **Master en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos**.

**Tema del Trabajo investigativo:**

**Clima laboral y su repercusión en la Conducta de los Docentes de la  
Unidad Educativa Fiscal Amarillis Fuentes Alcívar de Guayaquil en el  
periodo 2019-2020.**

Por lo expuesto, espero señor Rector su comprensión y me brinde la debida atención al presente. Augurándole éxitos en su labor directiva, así como agradezco la autorización que se me asigne para cumplir con la propuesta planteada. Me despido, no sin antes reiterar mis sentimientos de gratitud, respeto y estima.

Atentamente,



Econ. Jacinto Rolando Navarrete Mayeza.  
Sénescyt #1006-14-1322111  
C. I. #0914043856  
Cel: 0963133168  
E-mail: jaronama\_72@hotmail.com



Decidido  
Agosto 20 2020









