



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Convivencia docente y clima institucional en una escuela de
educación básica en Guayaquil - Ecuador.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Vera Lituma, Maria Isabel (orcid.org/0000-0002-4299-9735)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (orcid.org/0000-0002-5115-1007)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar a Dios todo poderoso por darme la oportunidad de vivir y por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional e iluminar el camino de la superación.

A mis padres que desde cielo me iluminan, quienes me formaron con buenos sentimientos, hábitos, valores, lo cual me han ayudado a desafiar los retos y a alcanzar mis metas siempre buscando el mejor camino.

A mis hijas Tahís e Isis con todo cariño, deseándoles un futuro promisor lleno de éxitos y triunfos.

La Autora

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por servirnos de casa de estudio durante todo este tiempo y prepararnos para el logro de este gran sueño.

Agradezco también a mi asesor el Dr. Martin Wilson Lozano Rivera por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, por haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de mi tesis.

Por último, agradezco a mis hijas, quienes me acompañan siempre, y hacen posible que yo sea una mejor persona.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Esquema de diseño	15
Tabla 2 Población docente.....	16
Tabla 3 Baremo (Media aritmética): criterios de comprensión.....	20
Tabla 4 Relación de orden.....	20
Tabla 5 Determinación de influencia: V.i. Convivencia docente y V.d. Clima institucional	20
Tabla 6 Escala de correlación	21
Tabla 7 Percepción de los docentes sobre convivencia docente y clima institucional	22
Tabla 8 Percepción de los docentes respecto a la dimensión convivencia laboral	23
Tabla 9 Percepción de los docentes respecto a la dimensión clima institucional	24
Tabla 10 Correlación entre Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador.....	25
Tabla 11 Correlación entre convivencia docente y ambiente organizacional	26
Tabla 12 Correlación referente a la convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador.....	27
Tabla 13 Prueba de hipótesis referente a la convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador.....	27

Resumen

El presente estudio denominado *Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador*, se apoya en una diversidad de contextos, los cuales juegan un papel directo en la motivación y el bienestar de los docentes. De hecho, trabajar en un ambiente cómodo, agradable y bien pensado promueve la productividad y también ayuda a evitar problemas de salud física como los trastornos musculo esqueléticos, problemas de salud psicológica como la ansiedad y el estrés, y finalmente reduce la tasa de accidentes.

En el primer capítulo, se hace referencia a la problemática identificada y los detalles que a ella se relacionan. Es importante conocer la relevancia de los factores que encierran la problemática y las cuestiones de la misma. Frente a ello los objetivos, general y específicos, delimitan el contexto investigativo y los elementos lógicos de la justificación en cualquiera de sus paradigmas.

En el curso del capítulo II, Se impulsa básicamente por la teoría del conocimiento, adherida a las líneas de la producción científica con aspectos puntuales que definen el curso de la justificación lógico – teórica entre la convivencia docente y clima laboral, el cual se entiende como el ambiente de trabajo o suma de los recursos humanos y materiales susceptibles de influir en el desempeño y la motivación de un trabajador. Es también el conjunto de condiciones físicas y prestaciones de un espacio de trabajo. Un buen ambiente de trabajo es un entorno adaptado a la demanda ya las diferentes necesidades de los trabajadores. Entonces no hay un solo modelo de buen clima laboral, depende de los docentes. Por lo tanto, debemos escucharlos para satisfacer sus necesidades.

En definitiva, si se ofrece un buen ambiente de trabajo y consigue su reconocimiento, puede aumentas la motivación y productividad y por tanto se obtiene una importante ventaja competitiva. En el capítulo III, resaltan los factores relativos a la gestión del análisis estadístico descriptivo e inferencial. Donde el primero, contiene los elementos básicos del conteo de los datos a través de los factores de media, mediana y moda. En la estadística inferencial, se desarrollan parámetros de tendencia que el presente trabajo necesita para demostrar la correlación entre las variables convivencia docente y clima laboral. Finalmente se desarrolla la discusión, las conclusiones y las recomendaciones; como puntos críticos de término de tesis.

Palabras clave: *clima laboral, convivencia docente, motivación, productividad, análisis estadístico, análisis inferencial.*

Abstract

The present study, entitled Teacher coexistence and institutional climate in a basic education school in Guayaquil - Ecuador, is based on a diversity of contexts, which play a direct role in the motivation and well-being of teachers. In fact, working in a comfortable, pleasant and well thought-out environment promotes productivity and also helps to avoid physical health problems such as musculoskeletal disorders, psychological health problems such as anxiety and stress, and finally reduces the accident rate.

In the first chapter, reference is made to the identified problem and the details related to it. It is important to know the relevance of the factors involved in the problem and the issues involved. The general and specific objectives delimit the research context and the logical elements of the justification in any of its paradigms.

In the course of chapter II, it is basically driven by the theory of knowledge, adhering to the lines of scientific production with specific aspects that define the course of the logical-theoretical justification between teaching coexistence and work environment, which is understood as the work environment or sum of human and material resources susceptible of influencing the performance and motivation of a worker. It is also the set of physical conditions and benefits of a workspace. A good working environment is an environment adapted to the demand and the different needs of workers. So there is no single model of good working environment, it depends on the teachers. Therefore, we must listen to them to meet their needs.

In short, if a good working environment is offered and recognized, it can increase motivation and productivity and thus gain an important competitive advantage. Chapter III highlights the factors related to the management of descriptive and inferential statistical analysis. The former contains the basic elements of data counting through the factors of mean, median and mode. In the inferential statistics, trend parameters are developed, which the present work needs to demonstrate the correlation between the variables teaching coexistence and work environment. Finally, the discussion, conclusions and recommendations are developed as critical points of the thesis.

Keywords: work environment, teacher coexistence, motivation, productivity, statistical analysis, inferential analysis.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las instituciones educativas deben siempre estar innovándose constantemente para estar a la vanguardia, por lo cual para obtener un nivel educativo y organizacional debe contar con todos los recursos actualizados, por ello la presente idea es entender el contexto que conlleva la convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador, ya que de esta manera se podrá empoderar a los docentes en aspectos institucionales como son la planeación didáctica, los ámbitos de desempeño, el espacio de coexistencia y el trabajo colaborativo

Por este aspecto se menciona que en Ecuador la mayoría de las instituciones educativas aun mantienen un proceso de gestión administrativa empírica, mostrando falencias en varios puntos de los procesos de gestión organizacional. Uno de ellos es la creación de un espacio de coexistencia para los docentes, porque en este sentido, los administradores educativos no han desarrollado actividades donde la relación interpersonal docente pueda interactuar con sus pares para poder compartir sus conocimientos, habilidades y actitudes de manera abierta, sin obtener alguna crítica desestabilizadora.

Otro problema es la planeación didáctica, las cuales están desactualizadas a los estándares educativos actuales, por eso un ejemplo claro es la brecha ocasionada por el uso de tics del personal docente, ya que la elaboración de evaluaciones, planificaciones o actividades por estas herramientas digitales ha creado frustraciones en los docentes por desconocer cómo ejecutar sus deberes de forma virtual. Por ello, últimamente todas las instituciones particulares han sufrido la migración de docentes por la exigencia que existe en la aplicación de una planeación didáctica, hacia labores o trabajos más estandarizados a los métodos empíricos y tradicionales.

El ámbito de desempeño, es un aspecto puntual en la actual problemática porque la institución no logra establecer lo dispuesto por el ministerio de educación a nivel nacional, que son: estandarizar la convivencia docente dentro del marco del Buen Vivir; respetar las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades, asegurara la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-

aprendizaje, favorecer el desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilar el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. Por lo cual, se muestra un clima institucional poco adecuado para la construcción de una identidad institucional en los docentes.

La investigación presenta como formulación del problema la pregunta, ¿De qué manera la relación existente entre convivencia docente podrá mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador?. Resolver esta problemática se vuelve imperativo en su aplicación ya que podrá crear una estructura colaborativa por medio de una guía de administración educativa en la institución, permitiendo así fortalecer al talento humano estratégicamente para un impacto positivo en la institución.

La primera causa que se detectó en la etapa de investigación de campo, es la necesidad de fortalecer la convivencia docente, porque la desactualización en los procesos de gestión administrativa crea conflictos y se ha vuelto ineficiente. Esta observación divisa que la administración pregona la aplicación del buen vivir en el clima organizacional, sin embargo el desconocimiento exacto de lo que esto abarca, los limita.

Otra deficiencia por la que atraviesa la institución es la planeación didáctica y la escasa capacitación del talento humano en el proceso de desarrollo y formación del docente, por lo que se detectó que la directiva de la escuela emplea inadecuados métodos de motivación y evaluación de personal volviéndose ortodoxos los métodos de capacitación, alejándose demasiado de las necesidades de la institución.

Además, es evidente que los ámbitos de desempeño creados por la inexperiencia del talento humano escogido después de pandemia, ha impactado de manera negativa el clima organizacional de la institución, ejerciendo influencia en toda la comunidad educativa, misma que disminuye los logros en las diversas gestiones de los directivos como: la administrativa, la estratégica, la pedagógica y hasta la gestión económica.

En cuanto al espacio de coexistencia y el trabajo colaborativo, se menciona que la causa que deteriora este aspecto es la falta de una gestión que motive al docente a compartir sus dudas y certezas frente a sus colegas, lo que ocasiona que la

convivencia sea dividida en grupos por fraternidad y se excluya al personal nuevo o que se considere falta de confianza, esta situación se puede combatir por medio de la interacción de la comunidad docente en espacios donde interactúen actividades o dinámicas que refuercen el clima institucional.

Por estas causas se justifica que, para lograr una convivencia docente en función de mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador, se necesita establecer estrategias educativas no solo para atender las necesidades expuestas, ya que la autoridad educativa debe prever percances de convivencias mediante la capacitación docente constante, por ende, como indica Sandoval (2020), “la autoridad educativa se encuentra llamada a realizar el papel de líder, por medio de innovaciones estratégicas que ayuden a los docentes a desarrollar destrezas, creatividad, empatía e impulsar un clima organizacional excepcional” (pág. 27). Por ende, se parte de la significancia que posee el objetivo de analizar las teorías sobre convivencia docente y clima institucional porque esto indica que, para recuperar un clima organizacional el liderazgo académico debe ser constante, y solo mediante un conocimiento básico en las teorías fundamentales de la convivencia podrá lograr siempre una gestión que aporte una estructura de planeación didáctica, los ámbitos de desempeño, el espacio de coexistencia y el trabajo colaborativo.

Posterior a este aspecto se plantea establecer la relación entre los elementos de convivencia docente y clima institucional educativo, lo que permitirá potencializar las habilidades que posee la comunidad docente porque una de las virtudes más exaltadas en el ser humano es la iniciativa, cualidad que debe ser incentivada en el docente de manera constante, estableciendo un clima laboral de confianza. Cabe destacar que, al realizar una observación preliminar en la comunidad docente, se detectó una pasividad para involucrarse de manera significativa en las actividades organizacionales, creando un desconocimiento en la ejecución de estas.

Como última significación de los objetivos que serán planteados, tenemos la importancia de evaluar la relación entre los elementos de convivencia docente y clima institucional, porque como resultado del intercambio de estas ideas y conocimientos planteados, se impulsa un empoderamiento por parte del docente sobre la convivencia y al mismo tiempo lo motiva a involucrarse en las actividades institucionales. Esto es viable acorde con lo expuesto por González (2009), “un trabajo colaborativo es un

factor de cambio general en aspectos tales como: definición de metas concretas, comunicación, compromiso, optimización del recurso humano, entre otros” (pág. 95).

También se expresa que debe ser considerado por parte de la autoridad de la institución, el actual beneficio hacía toda la comunidad educativa; ya que se fundamenta la construcción de esta investigación bajo paradigmas relevantes como es el conductista expuesto por Vygotski quien defiende la idea sobre la conducta y su estrecha relación con los estímulos del entorno y la experiencia, ya que se focaliza en la conducta humana para justificar las problemáticas extiendes. Otro paradigma educativo que se relaciona a esta idea es el Humanista de Maslow, porque se basa en la construcción de habilidades por medio de valores éticos, altruistas y sociales, entendiendo a la persona de manera integral para promover la participación activa del docente en la identidad institucional.

En cuanto a los paradigmas administrativos emerge primero el Humanismo psicológico de Rogers, porque se centra en el comportamiento organizacional, lo que permite entender el todo de las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa, ya sean de aspectos positivos o problemas de conflictos entre ellos. Sumado a este se expone el paradigma racionalista desarrollado por Descartes, quien propone que se debe observar e interpretar a las organizaciones educativas por medio de un proceso de decisiones como eje central de los enfoques organizacionales.

Por consiguiente, como objetivo general se pretende determinar la relación existente entre convivencia docente en función de mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador y como objetivos específicos, primero se analiza las teoría sobre convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica, después establecer la relación entre los elementos de convivencia docente y clima institucional educativo, para al final evaluar la relación entre los elementos de convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica. En cuanto a la hipótesis planteada, el estudio tiene la consideración de expresar si la convivencia docente es determinante en función de mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador. Lo cual se pondrá en un contexto sencillo y practico durante cada capítulo para una mejor comprensión.

II. MARCO TEÓRICO

Comenzando por la referencia en teorías acerca de la convivencia en la docencia, según Santos (2016), para el ser humano la convivencia, es primordial el tener contacto, escuchar e interactuar con los demás. Las emociones aportan a profundizar la personalidad de una persona, ayudando al aprendizaje emocional y cognitivo que actualmente está atrapado debido a la rapidez, eficiencia y productividad que presenta el mundo actual.

Para Génesis (2015), la convivencia docente trata de apoyar a que la relación en el aula de clase, sea entendible, didáctica, e investigativa, con ayuda de herramientas escolares necesarias en el método educativo creando una convivencia mediante el aprendizaje. Por ende, desde el marco del socio-constructivismo del aprendizaje, la convivencia escolar es determinante del aprendizaje, puesto que permite compartir y construir conocimiento significativo (Espinoza, 2017). La convivencia docente, la misma que es importante para formar como docentes, ciudadanos y personas, implantando un contexto propicio para el aprendizaje. Para Mendoza (2017), las instituciones en Latinoamérica sufren mayores consecuencias, debido a la frecuencia de violencia, maltrato, hogares disfuncionales, poca atención y descuido que presentan los más vulnerables.

Para Baez (2015), los aspectos generales de la convivencia en la docencia es un proceso intrínseco, el cual se tienen como base principal las relaciones interpersonales, no obstante, la pérdida de valores, conductas, respeto, tolerancia, puede ocasionar que cada vez sea más difícil poder corregirlos. Sin embargo, si los docentes no reconocen esta problemática que los estudiantes presentan en su entorno familiar afectaría notoriamente una buena convivencia.

Las teorías sobre convivencia docente y clima institucional son significativas en una escuela de educación básica.

La relación paradigmática con estas teorías es el conductismo expuesto por Vygotski, porque defiende la idea sobre la conducta y su estrecha relación con los estímulos del entorno y la experiencia, por lo cual según Santos (2016), es primordial el tener contacto, escuchar e interactuar con los demás porque las emociones ayudan a profundizar la personalidad de una persona, ayudando al aprendizaje emocional y

cognitivo que actualmente está atrapado debido a la rapidez, eficiencia y productividad que presenta el mundo actual. Además, la convivencia docente trata de apoyar a que la relación en el aula de clase, sea entendible, didáctica, e investigativa, con ayuda de herramientas escolares necesarias en el método educativo creando una convivencia mediante el aprendizaje. Por ende, desde el marco del socio-constructivismo del aprendizaje, la convivencia escolar es determinante del aprendizaje, puesto que permite compartir y construir conocimiento significativo (Espinoza, 2017).

Por ello, la convivencia docente es importante para formar como docentes, ciudadanos y personas, implantando un contexto propicio para el aprendizaje. Para Mendoza (2017), las instituciones en Latinoamérica sufren mayores consecuencias, debido a la frecuencia de violencia, maltrato, hogares disfuncionales, poca atención y descuido que presentan los más vulnerables. Por lo cual este paradigma conductista ayuda a los aspectos generales de la convivencia en la docencia porque es un proceso intrínseco, teniendo como base principal las relaciones interpersonales, no obstante, la pérdida de valores, conductas, respeto, tolerancia, puede ocasionar que cada vez sea más difícil poder corregirlos. Sin embargo, si los docentes no reconocen esta problemática que los estudiantes presentan en su entorno familiar afectaría notoriamente una buena convivencia (2015).

En consecuencia, las relaciones interpersonales son un factor relevante en el desarrollo del paradigma Humanista de Maslow, porque se basa en la construcción de habilidades por medio de valores éticos, altruistas y sociales, entendiendo a la persona de manera integral para promover la participación activa del docente en la identidad institucional. Por lo cual, el docente cumple un rol significativo en la convivencia escolar, debido a que implica las experiencias y el compartir espacios con otras personas en los centros educativos ayuda a un mejor desarrollo social. El proceso comienza dentro del círculo familiar, que permite integrarse a otros escenarios, como la escuela, se señala que los centros educativos tienen como tarea la formación de individuos con aptitudes académicas, personales y sociales, necesarias para afrontar y ciudadanos productivos ((Mendoza, 2017).

De acuerdo a Luis (2016), la relación con el docente es principal en la formación de la personalidad docente, por tal motivo, se recalca que los centros educativos garanticen un ambiente sano y seguro, de la misma manera deben comenzar

procesos de interacciones emocionales adecuadas. porque la mayoría de las dificultades escolares se suscitan en las relaciones interpersonales. Tal como menciona, Rodríguez (2016) asegura que, los conflictos son inevitables cuando se convive con otras personas. Por ende, es un proceso natural a toda sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, que puede ser un factor positivo en el cambio y en las relaciones, o destructivo, según la manera de regularlo. Lo que implica que, la sociedad tiene una noción errada de este concepto, porque cuando se piensa en conflictos hay una asociación con situaciones negativas, dejando a un lado la naturalidad del proceso.

Por tal motivo, también se representa el Humanismo psicológico de Rogers, porque se centra en el comportamiento organizacional, lo que permite entender el todo de las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa, ya sean de aspectos positivos o problemas de conflictos entre ellos. Por ello, las relaciones dentro de institución educativa deben ser en espacios los estudiantes tienen la oportunidad de compartir tiempo y espacio. Lo cual, se convierte en un contexto reducido, dentro del centro educativo, donde los docentes y estudiantes. según Castañeda (2015), el clima académico comprende la interacción en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en otras palabras, cómo se lleva a cabo el proceso de instrucción y de evaluación en sus distintos niveles académicos. Mediante investigaciones realizadas se ha demostrado que existe una relación entre un clima adecuado y ambiente armónico; por lo tanto, el mantener relaciones de calidad entre estudiantes, educadores y autoridades de la institución, ayuda minimizar las dificultades académicas. diferencias entre docentes, una mala gestión podría provocar en una fuente de eventos conflictivos (Hernández G. C., 2016).

Para Bermúdez (2016), menciona acerca de las conductas que atentan severamente contra la convivencia docente, son circunstancias en las que se atente de forma peligrosa contra normas o personas de la comunidad escolar (agresión física o moral). En estos casos, la corrección se realiza mediante un procedimiento donde se refleje la información para tratar con el caso. Comúnmente, este tipo de casos se trabajan a través del Consejo Escolar, que es el organismo asignado para aplicar las sanciones propias. Además, de acuerdo Serrano (2015), expresa que se debe establecer políticas de convivencia docente cuando las relaciones dentro de la

instituciones se vean en conflicto, ya que no han buscado orientar y articular un conjunto de acciones que estén basados en la formación en valores de convivencia. Estas políticas funcionarían como acción para todas las entidades educativas (Medina, 2017).

Para Buitrago (2017), la relación con el paradigma racionalista desarrollado por Descartes, se debe a la observación e interpretación de las organizaciones educativas por medio de un proceso de decisiones como eje central de los enfoques organizacionales. Estas normativas de convivencia docente incluyen las orientaciones éticas, valóricas y operativas, que reconocerán un material de planificación sistémica, que aportará a instalar en la gestión formativa, la responsabilidad de los actores implicados y acciones que se llevarán a ejecutar. Por ende, su mejora o modificación depende del actuar de todos los actores; de esta forma, también el proyecto de una institución debe identificar de manera colectiva a todos los miembros (González C. M., 2017).

El marco de referencia de esta paradigma muestra que una buena convivencia planteado procede mediante una política que presenta criterios para ayudar a definir los roles y compromisos de dos subsistemas educacionales, el primero que incorpora al ministerio de educación y la institución educativa, y el segundo referido a los educadores (Suárez-Guerrero, 2017). la participación de los actores educativos es representativa para la edificación de una buena convivencia, concebidos como la dirección, equipo de gestión, los docentes, alumnos, representantes, auxiliares y administrativos (Cullen, 2017). Por eso, se considera que a diario los profesores se ven obligados a tomar decisiones y de gran importancia en el logro de objetivos propios, por eso, en muchos establecimientos educativos un proceso de toma de decisiones es de suma importancia para progreso de la misma. implica escoger entre dos o más opciones que permita un mejor resultado de modo efectivo en la resolución de una problemática (Juárez-Adauta, 2015).

La relación entre los elementos de convivencia docente y clima institucional educativo son significativos.

De acuerdo a Manes (2016), el proceso por parte del personal de una institución educativa forma un continuo desarrollo en la vida institucional. Por tal motivo, el

paradigma conductista tiene la responsabilidad en la toma de decisiones sobre el área educativa que involucra la necesidad de que sus integrantes tomen alternativas de mejora en base de manera profesional; Incluyendo la comunicación efectiva en una, cumple un papel esencial en el desarrollo de las organizaciones y de las relaciones sociales (Martínez, 2016). Del mismo modo, el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la práctica de proyectos institucionales; la comunicación en la convivencia docente es contiene la transmisión de información y comprensión entre personas. Por ello, las relaciones en un plantel constituyen un proceso comunicativo, el cual se expresa y se consigue información, además así se comparten modelos de conducta (Manes, 2016).

Igualmente, se debe entender las relaciones interpersonales para una mejor convivencia entre docentes porque son aquellas interacciones que describen el trato, y comunicación que se crea entre las personas en distintos momentos. Para Alvarado (2015), las relaciones interpersonales armónicas reducen el miedo y otorga un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo, evitando las entornos conflictivos, mediante el respeto y estímulo equitativo; pero es muy posible que coexistan limitaciones que se opongan a unas relaciones sociales efectivas, siendo así un factor determinante dentro de una entidad o institución (Doredelly, 2016). Por eso, la influencia de la gestión educativa es un factor importante para lograr una calidad en la colectividad docente, Robbins (2016), expresa que, en una organización existe cuando dos o más personas cooperan entre sí para alcanzar objetivos comunes, que no se logran de forma individual.

Por lo tanto, se destaca que el paradigma humanista establece metas que solo si la comunidad educativa se siente identificada con su institución, ayudará a desenvolverse de forma adecuada y armónica las normas, valores y comunicación. Según González (2015), la estructura educativa es un sistema que juega un papel: reformador y ordenado, el mismo que genera un proceso transformador en la sociedad. las actividades pedagógicas, la objetivo educativo tiene un rol trascendental, ya que la directiva asume la responsabilidad por el éxito o fracaso de la entidad, por eso, evidentemente cumple con la participación de todos los miembros, así como el docente por medio de una organización comprometida con su trabajo y su relación con los demás colegas (Francis, 2015).

Para alcanzar una buena calidad educativa en la convivencia docente, Álvarez (2016), señala que, es una de las expresiones más utilizadas actualmente como de referencia a un proceso de cambio o plan de mejora, por tal motivo, la eficacia y la eficiencia son pilares claves para la mejora continua dentro de las relaciones de la institución escolar. Por tal motivo, una buena relación docente es la que promueve el progreso de su personal en logros intelectuales sociales, morales y emocionales, considerando el nivel socioeconómico y familiar; que ayude a su evolución profesional y personal (Jorge H. , 2015). En este sentido es importante resaltar la calidad de los procesos docentes y evitar dar un valor absoluto, este criterio es clave para que exista calidad educativa es la equidad.

En cuanto al paradigma humanismo psicológico, Torres (2016), considera que la educación básica debe entenderse como su capacidad de proveer a los docentes el dominio de los códigos culturales básicos, capacidades para la participación democrática por el desarrollo de valores y actitudes en una sociedad. Por ende, la facultad de la utilización de códigos culturales, resolución de problemas, mejorar valores y actitudes acordes a las buenas aspiraciones sociales es el camino adecuado para reforzar al personal de la educación (Bolaños, 2016). En cuanto a las causas y consecuencias de esta teoría, se debe tener una información completa referente a la convivencia escolar, por eso es necesario reconocer los conflictos existentes. Por un lado, los conflictos y las actitudes violentas tienen diferentes ámbitos en los que se desarrolla social, educativo, familiar y las nuevas tecnologías, todos estos aspectos ayudan a las personas a desarrollarse totalmente como personas (Bermeo, 2016).

Para Otero (2015), también se acompaña con el paradigma racionalista porque el entorno familiar debe ayudar a desarrollar la personalidad de los individuos en el ámbito escolar, porque los docentes reflejan y actúan según lo que ven en sus familiares u hogares. Por ello, los modelos educativos entre la familia y la organización educativo deben combatir los conflictos para evitar una separación entre los valores que promueven la sociedad y los que se exigen dentro de los centros educativos, por parte de los docentes (García, 2015). De acuerdo a lo expresado anteriormente, cabe resaltar que, los orígenes de la violencia y la conflictividad son: la estricta jerarquización, la escolarización obligatoria, mayor cantidad de alumnos/as por clase

y la falta de individualización, la asistencia forzosa y el compromiso de superar pruebas de ciertos temas.

Por lo cual, esto puede terminar siendo complejo para docentes, ya que este evento, si no se trata de forma efectiva por los centros, puede crear una baja tasa de rendimiento escolar del alumno, aumentando las cifras de fracaso escolar. Por otro lado, según menciona Calvo (2017), el docente considera que este tipo de condiciones crece asimismo por otras causas como: la aceptación de comentarios sobre problemas dentro del centro educativo como, analizar detalladamente la entorno, revistas profesionales sobre violencia escolar, en casos no contrastada y el posicionamiento de una parte de profesores en un sistema no selectivo, el cual pide planear alternativas metodológicas y estructurales diferentes a las tradicionales (Jiménez, 2015).

Los elementos de convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica se sostienen en una relación mutua.

De acuerdo con Sánchez (2016), el paradigma conductista señala que la importancia del clima institucional y los participantes de la comunidad educativa, supone una interrelación efectiva y permite el correcto cumplimiento de objetivos formativos en un ambiente que apoya el desarrollo integral. Por eso, dentro de las características del clima institucional, para Jesús (2016), lograr un clima laboral que permita conseguir a tener disciplina, motivación y a su vez alcanzar los resultados usadas a la práctica para una estabilidad en el ambiente laboral una institución. Siendo así, el concepto de institución, la persona, por medio de sus rasgos personales y en esta línea de ideología, la característica más distintiva del sistema económico real es el desarrollo.

En la opinión de Loza (2018), esta relación con la teoría conductista revela las características que está entre el avance humano, mejorando el aspecto organizacional de gestión y conjuntamente se muestra al docente no como un recurso, sino como un ser con intereses personales y sociales. Por ende, abriendo la perspectiva para alcanzar este objetivo lo primordial es entender que un aspecto trascendental del clima institucional es la comunicación, la cual para Gómez (2015), es una instrumento de trabajo hecho de intercambio e investigación; ha pasado a establecerse en un

complicado sistema que han surgido en teorías concernientes con otros temas que estudia el comportamiento humano dentro de la comunicación, como las Tecnologías, Derecho, Social y Psicológica, que se articulan para intervenir medidas usuales en la comunicación.

Desde la posición de Bochaca (2015) y en relación con el paradigma humanista, los educadores muestran que las instituciones educativas, permiten el acercamiento a cambios propicios acerca de la calidad de vida laboral con capacidades y habilidades con la sociedad, por eso, las relaciones interpersonales agradables que el empleado tenga en su área, con los supervisores, jefes, favorece el soporte y apoyo para lograr resultados, así como un ambiente armónico y el nivel de satisfacción. Además, se debe realizar una capacitación en el clima institucional con una actividad didáctica, encaminada a aumentar los conocimientos, destrezas y aptitudes de la persona, el adecuado aprendizaje forma y prepara los recursos humanos de una entidad para la logro de sus funciones (Escobedo, 2017).

Como expresa Martín (2018), la instrucción es ampliar actividades al personal en la entidad educativa, el cambio de información con los con las demás áreas como administrativos, le ha permitido un aumento del desempeño en el cumplimiento de las labores determinadas mediante de capacitaciones. Además, en las aptitudes y capacidades de los docentes en servicio para que eleven la eficacia de su desempeño profesional; lo cual las potencialidades de la persona mejorar es la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores.(Peña, 2018). Otro punto de vista que se valora es la motivación, la cual para Diaz (2015), es el conjunto de reacciones y cualidades naturales propias de cada individuo y que se proyectan cuando determinados estímulos del medio se hacen presente, es cumplir necesidades del autoestima y autorrealización y por ende afecte el clima laboral.

También se puede evidenciar que, el clima institucional y su relación con el paradigma humanismo psicológico depende de la capacidad de adaptación de los docentes a diferentes escenarios que se presentan en el ámbito laboral. Moneo (2017), manifiesta que la eficacia y optimización de los servicios que se ofrecen, personal motivado y trabajando recompensa, salario, el calor, para iniciar las relaciones con la estimulación adecuada realizando así con mayor frecuencia ya en el sector formativo. Por eso, tanto personal si la tarea es confusa, parte de ella puede

relacionarse con ciertas motivaciones, mientras que otra implica causas diferentes el mismo que, se lo hace de manera excesiva llegando a que muchas veces se sientan incómodos dentro área de trabajo y se vean imposibilitados de acudir a las autoridades escolares ante cualquier situación (Zanga, 2017).

Por lo descrito anteriormente, el desempeño de un buen clima organizacional para Feraudo (2016), apoya en la satisfacción de los colaboradores e reincide positivamente, disminuyendo cambios del personal, aumenta el compromiso y la productividad cabe resaltar, que cuando los colaboradores se sienten incluidos con su organización, desarrolla más compromiso. Estos asumirán responsabilidades y orientarán su conducta al logro de objetivos, los directivos en general, actualmente logran interesarse por la calidad de relacionarse, sin considerar el conjunto de emociones favorables y desfavorables. Por ello, la relación que determina el paradigma entre el desempeño docente y el clima organizacional de las instituciones da a conocer que los mejores métodos para medir la gestión de la calidad son a través de indicadores utilizando instrumentos para medir el comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño (2016).

De acuerdo al paradigma racionalista es la unión de pensamientos racionales que tienen dos o más personas organizadas, las cuales cooperan para lograr un objetivo común como la ejecución de un proyecto. Por tal motivo, Es importante establecer una cultura organizacional. Según Vadillo (2016), proveer y estimular el desarrollo del potencial y de las competencias del equipo de personas que gestiona, por lo cual establecer la relación de la cultura organizacional es facilitar y estimular el desarrollo de las competencias del equipo de personas que gestiona en las organizaciones. Por ende, el compromiso del clima organizacional va ligado a la libertad en la ejecución de la actividad delegada y a su vez, una estrecha relación con la supervisión que se ejecute sobre las tareas dadas a los trabajadores (2016).

Por consiguiente, estos componentes inmersos en el clima institucional son para crear un buen clima laboral, por eso el clima que se desarrolla el trabajo cotidiano. influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad que lleve a un mejor ejercicio de la institución. Según Hidalgo (2016), menciona que la preocupación de las compañías por el clima laboral ha sido creciente desde su concepción, pues se le atribuye impacto directo de las organizaciones.

Las causas del clima institucional de acuerdo con Castro (2016), muestra una amplitud de componentes que pueden ser asociados a la bienestar, ya que la calidad de vida en el trabajo de conductas no deseados afecta directamente el cual un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" arruina el ambiente de trabajo ocasionando por situaciones de conflicto. Por ello, de acuerdo a lo que hemos venido analizando, hay un factor determinado que, por el otro, ámbitos donde volverán a establecerse solidaridades impuestas. La educación es un elemento muy significativo dentro de la colectividad y desarrollo, los países crean un diferenciador en su talento humano para poder ser más competitivos a nivel mundial y así para poder lograr una educación de calidad (Tedesco, 2017).

Por eso, dentro de la comunicación que debe establecer la gestión de talento humano, según Eras (2017), es idónea para tener un buen clima dentro de la institución, para esto se debe de promover gestiones o iniciativas que promuevan este aspecto dentro de la unidad educativa por parte de las directivas a cargo de guiar el camino adecuado. Por este motivo, la comunicación dentro de todo es básica por múltiples razones, pues ayuda compartir la visión y metas de la organización, se trata de la gestión día a día, en el corto, mediano y largo plazo; de la interacción entre la organización o grupos de personas a la misma (Chacón, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

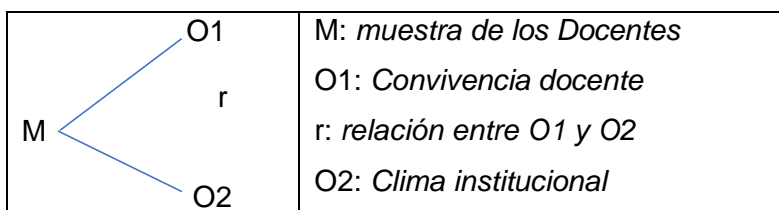
Para el caso de nuestro estudio “*Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador*”, es un tipo de **investigación básica** realizado principalmente para adquirir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de los fenómenos y los hechos observables, sin una aplicación o uso particular.

La investigación básica se opone generalmente a la investigación aplicada. Esta distinción es difícil de hacer porque muchos proyectos se sitúan en la frontera entre ambos. El estudio en curso se desarrolla en un marco de **investigación transversal simple correlacional**. Sin embargo, existe una distinción que se refiere principalmente al enfoque ligado al objetivo mismo de la producción científica. Busca adquirir nuevos conocimientos que pueden tener o no una o varias aplicaciones en la investigación aplicada. parte de la necesidad de una aplicación o de una mejora de lo que ya existe.

El presente estudio se desarrolla en un **diseño no experimental**. Su desarrollo se centra en que los investigadores se desplazan, si es necesario, al lugar donde se produce el fenómeno que se quiere estudiar. Una característica que se destaca en este estudio Suelen ser eventos preexistentes, desarrollados bajo sus propias leyes o normas internas.

Las variables existentes *convivencia docente y clima institucional* son de dos tipos diferentes independiente y dependiente respectivamente. En este tipo de investigación, se investiga la relación entre las causas y los efectos para sacar conclusiones válidas. Como no se crean situaciones exprofesionales para investigarlas, se puede afirmar que los diseños no experimentales estudian situaciones existentes desarrolladas bajo sus propias reglas internas.

Tabla 1: Esquema de diseño



De hecho, otra denominación dada es la de investigaciones ex post facto; es decir, sobre hechos consumados. Al realizarse el presente estudio una sola vez y sobre la misma variable, es razón suficiente para ser de **corte trasversal**.

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable independiente:** *Convivencia docente*

Aspectos relativos al intercambio de ideas, pensamientos, gestos y acciones como aspectos basados que permiten a los participantes a tomar acción, establecer un plan de trabajo y determinar su enfoque de implementación. Luego seguirá una serie de observaciones para identificar las prácticas existentes y los recursos que probablemente se desarrollen

Variable dependiente: *clima institucional*

Factores relacionados con las condiciones institucionales y culturales que interactúan entre sí y crean una sensación de bienestar o malestar psicofísico en los sujetos presentes en ese entorno, la estructura organizativa, los apoyos disponibles, los procedimientos, el estilo de liderazgo presente, etc. generan sentimientos positivos o negativos que pueden traducirse en sentirse bien y tener placer por estar allí

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población de docentes es en número 34. Relacionamos ciertos criterios respecto al conjunto de unidades consideradas por el investigador. Las medidas relativas a una población son los parámetros. Las medidas relativas a una muestra se denominan estadísticas (o estimadores). En efecto una estimación de los parámetros (media o desviación estándar) de una población a partir de una muestra va necesariamente acompañada de un grado de confianza.

Tabla 2 : Población docente

Población	fi
Docentes	34
Total	34

Muestra

Para nuestros intereses, se obtuvo a través de la técnica de muestreo de juicio, como subconjunto de la población elegida para el estudio. Por naturaleza

incompleta, pero puede ser suficiente para lograr los objetivos del estudio con un nivel suficiente de confianza. Las muestras deben proporcionar suficiente información para que sea posible la inferencia sobre las características de la población en el nivel de predicción requerido. El tema de elección de la muestra es determinar de qué unidades se deben tomar en cuenta para constituir una muestra representativa de la población.

Muestreo

Actividad relativa al deseo de tener información sobre una población. Al respecto, no siempre es posible considerar todas las entidades. Sin embargo, la toma de decisiones es más rápida y precisa.

Definida, además, como el proceso de selección del subconjunto de unidades de la población a estudiar, para medir las características de interés.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Herramientas utilizadas para recopilar información en una encuesta. El diseño adecuado de estos instrumentos es fundamental para llegar a conclusiones fiables y válidas. La información debe obtenerse sobre una base comparable entre individuos si uno tiene la intención de hacer declaraciones agregadas o generales basadas en datos de encuestas. Esto es especialmente cierto cuando uno tiene la intención de hacer afirmaciones cuantificadas generales para una población más grande.

La ***técnica*** aplicada para el presente estudio es el cuestionario

La ***encuesta*** utilizada para la presente investigación consta de 20 preguntas, las cuales se distribuyen en 8 preguntas para la variable independiente convivencia docente en su dimensión convivencia laboral; entendida en sus categorías. Y 12 preguntas para la variable dependiente; las cuales permite medir un conjunto de comportamientos, disposiciones u opiniones, de una muestra representativa de la población estudiada.

Basada en una sola pregunta dada, esta técnica de estudio cuantitativo destaca la forma en que se distribuyen las opiniones individuales.

Los resultados, en forma de estadísticas, permiten al investigador producir un análisis y una conclusión de su investigación, rápidamente.

“La elaboración de encuestas de opinión supone un cierto número de elecciones preliminares en el establecimiento de la muestra de docentes a interrogar si queremos que cumplan criterios de representatividad y seriedad.”

3.5. Procedimientos

Después de determinar qué es el análisis de datos y las categorías de datos, se deben determinar el procedimiento del presente estudio. La familiaridad con estos datos será crucial para llegar a conocimientos cualitativos, un enfoque de investigación cuantitativo y proporcionará una hoja de ruta clara para analizar datos organizacionales.

Si bien el momento de la implementación será obvio según las necesidades de la organización, será útil tener en cuenta que estos son métodos que deben integrarse en las prácticas de análisis de datos, en lugar de pasos que deben tomarse en un orden específico.

Determinación de la orientación

Este proceso implica la participación de las partes interesadas dentro de la organización, la determinación de los objetivos estratégicos y el entendimiento entre las partes interesadas y los tomadores de decisiones sobre los tipos de ideas (derivadas de los datos) que servirán mejor a la organización.

Establecimiento de los parámetros

Sin embargo, una de las partes más importantes del proceso es simple. Establecer métricas esencialmente implica determinar las preguntas que deben responderse para obtener los mejores conocimientos de los datos.

Se dice que los datos serán tan buenos como las preguntas formuladas. Algunos expertos sugieren que el mejor enfoque es identificar primero los puntos débiles de una organización, ya que estas son las áreas donde los conocimientos, obtenidos a partir de datos de calidad, pueden ayudar mejor a la organización. Este método no solo generará preguntas relevantes, sino que facilitará un proceso fluido y claro.

Datos agregados

Habiendo establecido parámetros y preguntas que requieren respuestas, es hora de comenzar a recopilar datos. Aquí, los tomadores de decisiones determinarán qué fuentes de datos proporcionarán la información más valiosa para la organización.

Sigue el progreso

Este método probado para rastrear el progreso del análisis de datos organizacionales no es nuevo. Aquí es bueno definir indicadores clave de rendimiento para datos tanto cualitativos como cuantitativos. Se evalúa el desempeño de las actividades comerciales, midiendo el éxito de una empresa en el logro de sus objetivos operativos y estratégicos, al observar diferentes métricas de desempeño.

Eliminar datos irrelevantes

En este método, la organización utilizará los KPI anteriores para excluir datos considerados irrelevantes o superfluos. Esto conducirá a una fuente de datos ajustada que podría ser mucho más rica en información que los datos de origen. Además, permite una mejor orientación de los esfuerzos de análisis, lo que conduce a una información más clara.

Realizar análisis estadísticos

Uno de los aspectos más completos del análisis de datos, este método cuantitativo permite a la organización explorar los hechos concretos que ayudarán a generar conocimientos. El análisis estadístico se centrará en elementos como conglomerados, regresión, factor, cohorte, modelado de datos y análisis predictivo.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos tiene múltiples finalidades:

- describir -numérica y gráficamente- una o más medidas relativas a una muestra;

- hacer estimaciones puntuales y a intervalos relativos a parámetros poblacionales.
- calcular relaciones entre dos o más variables, medidas sobre la muestra, y hacer inferencias sobre la población de referencia;
- hacer **predicciones** sobre el valor de una observación desconocida a partir de observaciones conocidas.

Podemos distinguir entre estadística descriptivo-exploratoria y estadística inferencial.

La determinación entre *convivencia docente* y *clima laboral*, en este estudio, supone un orden, plasmado en un instrumento de recolección de datos con una muestra equivalente a la de la población (34 docentes),

De los softwares estadísticos Microsoft Excel y SPSS V22, se tabularon y organizaron fórmulas estadísticas para la obtención de datos; y de los que se obtuvieron frecuencias porcentuales, media aritmética, desviación estándar y compararlos con el Baremo respectivo.

Con los datos obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson, se elaboraron tablas y gráficos correspondientes al estudio.

Tabla 3: Baremo (Media aritmética): criterios de comprensión

Criterios de comprensión	Intervalo			Categorías
Óptima	4.2	$\leq x \leq$	5	Muy apropiado
Muy buena	3.4	$\leq x <$	4.2	Apropiado
Regular	2.6	$\leq x <$	3.4	Medianamente apropiado
Deficiente	1.8	$\leq x <$	2.6	Poco apropiado
Muy deficiente	1	$\leq x <$	1.8	inapropiado

Respecto a la medición y su escala, se utilizó la cualitativa ordinal, distribuida en 5 categorías; las cuales son:

Tabla 4 : Relación de orden

Relación de orden
1: muy deficiente
2: deficiente
3: regular
4: muy buena
5: óptima

Tabla elaborada por la autora

Tabla 5 : Determinación de influencia: V.i. Convivencia docente y V.d. Clima institucional

Análisis de resultados inferenciales
Tipo de distribución de datos

Análisis de dispersión y variabilidad (a partir de la prueba Kolmogorov Smirnov)
Prueba de normalidad: valor obtenido de la correlación paramétrica (<i>r de Pearson</i>) positiva: (x), negativa (-) y nula (0)

Tabla elaborada por la autora

Tabla 6 Escala de correlación

Valor	Correlación
-1,00	Perfecta negativa
- 0,90 – -0,99	Muy alta negativa
-0,70 – -0,89	Alta negativa
-0,40 – -0,69	Moderada negativa
-0,20 – -0,39	Baja negativa
-0,01 – -0,19	Muy baja negativa
0,00	No existe
+0,01 – +0,19,	Muy baja positiva
+0,20 – +0,39	Baja positiva
+0,40 – +0,69	Moderada positiva
+0,70 – +0,89	Moderada positiva
+0,90 – +0,99	Alta positiva
+1,00	Muy alta positiva
	Perfecta positiva

3.7. Aspectos éticos

La ética, invita a reflexionar sobre los valores que motivan el actuar y sus consecuencias. Apela a nuestro sentido moral y al de la responsabilidad. La ética reúne los deberes y obligaciones que se imponen a una profesión, función o responsabilidad. La integridad científica se refiere a la conducta “adecuada” de las prácticas de investigación. Por ello, en el presente estudio de determinan aspectos centrales como:

- Protocolo de investigación y consentimiento informado en el contexto de investigaciones con seres humanos.
- Foco en el plagio.
- Ética y publicación.
- Identificación de las causas de la deriva.
- Calificación de lo derivado en la práctica utilizando las herramientas previamente estudiadas.
- Reflexión sobre las posibles líneas de resolución (a priori y a posteriori)

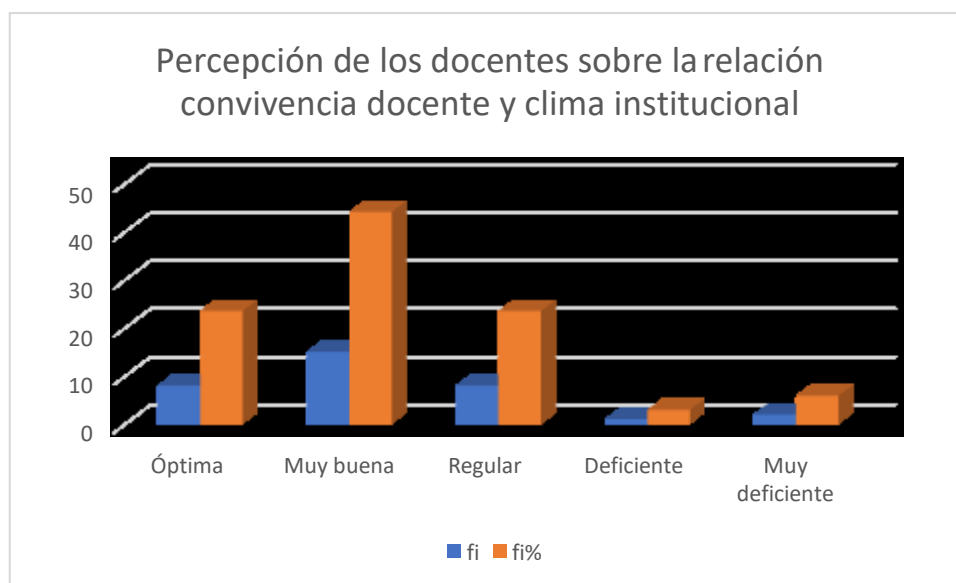
IV. RESULTADOS

- *Análisis descriptivo*

Objetivo 1: *Identificar los factores que afectan la relación convivencia docente en función de mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador.*

Tabla 7 Percepción de los docentes sobre convivencia docente y clima institucional

Niveles	fi	fi%
Óptima	8	23.53
Muy buena	15	44.12
Regular	8	23.53
Deficiente	1	2.94
Muy deficiente	2	5.88
Total	34	100.00



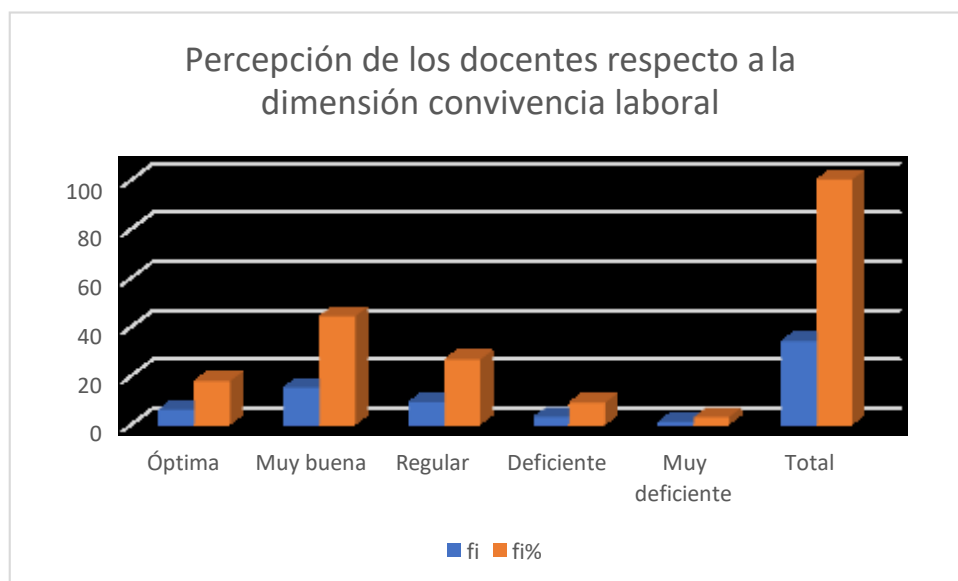
Interpretación:

De los 34 participantes encuestados, el 23.53% expresa que existe una óptima relación entre la convivencia docente y clima institucional. El 44.12%, opina que es muy buena. El 23.53%, es regular. Sin embargo, el 2.94% considera que es deficiente y el 5.88%, muy deficiente.

Objetivos 2: *Describir los factores relativos a la convivencia que se relacionan con el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador.*

Tabla 8 Percepción de los docentes respecto a la dimensión convivencia laboral

Niveles	fi	fi%
Óptima	6	17.65
Muy buena	15	44.12
Regular	9	26.47
Deficiente	3	8.82
Muy deficiente	1	2.94
Total	34	100.00



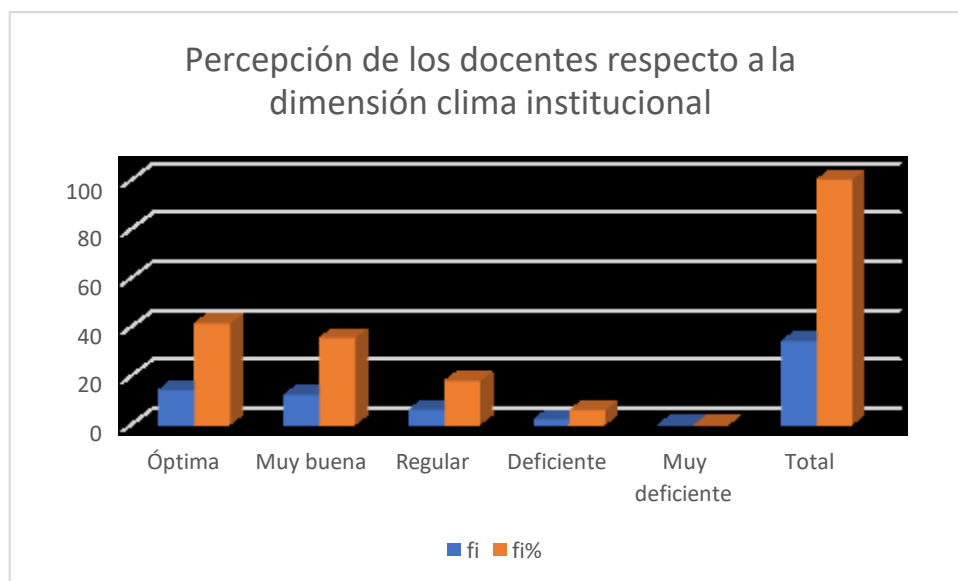
Interpretación

De los 34 participantes encuestados, el 17.65% expresa que existe la convivencia laboral es óptima. El 44.12%, opina que es muy buena. El 26.47%, es regular. Sin embargo, el 8.82% considera que es deficiente y el 2.94%, muy deficiente.

Objetivos 3: *Describir los factores relativos al ambiente organizacional que se relacionan con el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador.*

Tabla 9 Percepción de los docentes respecto a la dimensión clima institucional

Niveles	fi	fi%
Óptima	14	41.18
Muy buena	12	35.29
Regular	6	17.65
Deficiente	2	5.88
Muy deficiente	0	0.00
Total	34	100.00



Interpretación

De los 34 participantes encuestados, el 41.18% expresa que existe la convivencia laboral es óptima. El 35.29%, opina que es muy buena. El 17.65%, es regular. Sin embargo, el 5.88% considera que es deficiente. No existen trabajadores con percepciones muy deficientes.

- **Análisis inferencial**

Tabla 10 Correlación entre Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador

Coeficiente de correlación													
	Valores éticos	Trabajo en equipo	Calidad y vocación del servicio	Responsabilidad social	Autoestima Individual	Estructura Organizacional	Sentimiento de Identidad	Recompensas	Trabajo en Equipo	Tolerancia al Conflicto	El apoyo	Tolerancia al Riesgo	Clima institucional
Valores éticos	1												
Trabajo en equipo		1											
Calidad y vocación del servicio			1										
Responsabilidad social				1									
Autoestima Individual					1								
Estructura Organizacional						1							
Sentimiento de Identidad							1						
Recompensas								1					
Trabajo en Equipo									1				
Tolerancia al Conflicto										1			
El apoyo											1		
Tolerancia al Riesgo												1	
Convivencia docente	0.21	0.28	0.32	0.28	0.31	0.24	0.29	0.32	0.27	0.33	0.27	0.29	0.28

Interpretación

Según sea el coeficiente de correlación (relativo a la hipótesis formulada), se indica que la dimensión valores éticos y convivencia docente es relativamente baja (0,21). Del mismo modo la correlación es nula entre la dimensión trabajo en equipo y convivencia docente (0.28). Entre la dimensión calidad y vocación de servicio y convivencia docente (0.32) la correlación es mínima. Para el caso de la dimensión Responsabilidad social y convivencia docente es baja casi nula (0.28). Entre la dimensión autoestima individual y convivencia docente, existe mínima correlación. No existe correlación entre estructura organizativa y convivencia docente (0.24). Entre la dimensión sentimiento de identidad y convivencia docente (0.29), la correlación es mínima. Se evidencia que la relación

entre recompensas y convivencia docente, es mínima (0.32). A diferencia de la dimensión trabajo en equipo y convivencia docente (0.27), la correlación es mínima. Existe correlación entre la dimensión tolerancia al conflicto y convivencia docente (0.33). No pasa lo mismo con la dimensión apoyo y convivencia docente (0.27). Entre tolerancia al riesgo y convivencia docente no existe correlación (0.29). Por lo tanto, según el promedio (0.28) de las correlaciones halladas se verifica que no hay fuerte correlación. casi no la hay. Respecto a los regresores tomados para la asignación en la ecuación t – student, la significancia o relevancia individual refleja la influencia individual de la variable dependiente, descartando toda posibilidad de hacerlo al azar. En este sentido para alcanzar un nivel de significancia de 5% y 95% para el nivel de confianza, se realiza el cálculo de T. Donde, n: N de elementos de la muestra = 34, r: correlación de Pearson = 0,28. Por lo que obtenemos:

$$T = 0.28 \sqrt{\frac{34 - 1}{1 - (0.28)^2}} = 0.28 \sqrt{\frac{33}{0.9216}} = 0.28 \sqrt{35.81} = 1.67$$

Tabla 11 Correlación entre convivencia docente y ambiente organizacional

	Convivencia docente	Clima organizacional
Media	95.36	92.64
Varianza	42.62	153.08
Observaciones	34	34
Coefficiente de correlación de Pearson	0.2834	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	32	
Estadístico t	5.035486231	
P(T<=t) una cola	0.000005	
Valor crítico de t (una cola)	1.261268	
P(T<=t) dos colas	0.000011	
Valor crítico de t (dos colas)	1.984585	

Tabla 12 Correlación referente a la convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador

	Convivencia docente	Clima organizacional
Media	95.36	92.64
Varianza	42.62	153.08
Observaciones	34	34
Coeficiente de correlación de Pearson	0.2834	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	32	
Estadístico t	5.035486231	
P(T<=t) una cola	0.000005	
Valor crítico de t (una cola)	1.261268	
P(T<=t) dos colas	0.000011	
Valor crítico de t (dos colas)	1.984585	

Teniendo en cuenta la Regla de decisión: Si $H_0: T_r = T_t$, Si $H_1: T_r \neq T_t$

Tabla 13 Prueba de hipótesis referente a la convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador

Hipótesis estadística	T - Student		Decisión
$H_0: T_r = T_t$	1.67	$t_{(35,42)} = 1.98$	Se acepta H1. Se Rechaza H0
$H_1: T_r \neq T_t$			

El valor 1.98 el hallado para T_t , con un nivel de significancia del 5%. Mientras que T_r tiene un valor de 1.67. Esto quiere decir que teniendo en cuenta la regla de decisión H_0 (hipótesis nula), se rechaza debido a que la variable convivencia docente no se relaciona con clima institucional. Se destaca, además, que la contrastación presenta un nivel de confianza de 95%, lo que determina que H_1 (hipótesis alterna), se acepta; es decir el clima la convivencia docente se relaciona con clima institucional por un resultado mínimo positivo.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, Identificar los factores que afectan la relación convivencia docente en función de mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador, se deduce que la comprensión sobre convivencia docente, hace referencia a todas las condiciones materiales y humanas que componen el ambiente de trabajo. También incluye las condiciones de salud y seguridad. Todo esto influye directamente en el bienestar de los empleados; hablamos de calidad de vida en el trabajo (CVT). Los recursos humanos y el medio ambiente son dos aspectos del entorno laboral que se pueden encontrar en el sistema de gestión integrado (SGI) denominado CHSMA: Calidad, Higiene, Seguridad, Medio Ambiente. En este sentido, tal parece que el 23.53% expresa que existe una óptima relación entre la convivencia docente y clima institucional, es todavía baja respecto al 44.12% que opina que es muy buena.

Por otro lado, el clima laboral afecta la forma en que los docentes viven su vida laboral. Una misma profesión no se ejercerá ni se vivirá de la misma manera en diferentes contextos. Es por ello que se entiende la percepción regular del 23.53%. Sin embargo, el 2.94% considera que es deficiente y el 5.88%, muy deficiente.

El entorno de trabajo: espacio, luz, temperatura, accesibilidad y movilidad, condiciones materiales, etc. El puesto y las condiciones de trabajo: desarrollo de los empleados, paquete salarial, conciliación de la vida personal y laboral, flexibilidad horaria, etc. Cultura corporativa: empleados alineados con los valores, ambiente general, hábitos compartidos (almuerzos, descansos, salidas, sesiones deportivas, etc.), etc. Gestión: vertical o colaborativa, condiciones de acogida, gestión de competencias, comunicación interna, etc. Son factores factores relativos y coexistentes a la convivencia que se relacionan con el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador. Es por ello que se justifica y razón deficiente con el 17.65% expresa que existe la convivencia laboral es óptima. El 44.12%, opina que es muy buena. El 26.47%, es regular. Sin embargo, el 8.82% considera que es deficiente y el 2.94%, muy deficiente.

Describir los factores relativos al ambiente organizacional que se relacionan con el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador.

De los 34 participantes encuestados, el 41.18% expresa que existe la convivencia laboral es óptima. El 35.29%, opina que es muy buena. El 17.65%, es regular. Sin embargo, el 5.88% considera que es deficiente. No existen trabajadores con

percepciones muy deficientes. El ambiente de trabajo tiene un impacto directo en la productividad. De hecho, al mejorar el ambiente de trabajo, usted contribuye a mejorar el bienestar, así como la motivación y, por lo tanto, el rendimiento de sus empleados. Como has entendido, optimizar el ambiente de trabajo crea un círculo virtuoso que aumenta el rendimiento de tus empleados.

Según sea el coeficiente de correlación (relativo a la hipótesis formulada), se indica que la dimensión *valores éticos* y convivencia docente es relativamente baja (0,21). En este sentido, La gestión del lugar de trabajo va más allá de la gestión de instalaciones tradicional porque tiene como objetivo mejorar el rendimiento y la colaboración de los empleados. No es una función de apoyo, sino una verdadera herramienta estratégica que ayuda a las empresas a alcanzar sus objetivos y aporta un valor añadido medible. La gestión del lugar de trabajo es un proceso continuo que permite a las empresas aspirar al máximo nivel de rendimiento de sus espacios de trabajo. Del mismo modo la correlación es nula entre la dimensión *trabajo en equipo* y *convivencia docente* (0.28). Entre la dimensión *calidad y vocación de servicio* y convivencia docente (0.32) la correlación es mínima. Sin embargo, todo parece lógico. Un espacio de trabajo diseñado y pensado para la comodidad de tus empleados, aumenta su motivación y se sienten mejor valorados. Ofrecer a su equipo un entorno de trabajo ergonómico, agradable y seguro promueve su eficiencia. No obstante, Para el caso de la dimensión *Responsabilidad social* y *convivencia docente* es baja casi nula (0.28). Entre la dimensión *autoestima individual* y *convivencia docente*, existe mínima correlación. No existe correlación entre *estructura organizativa* y *convivencia docente* (0.24). Entre la dimensión *sentimiento de identidad* y *convivencia docente* (0.29), la correlación es mínima. Se evidencia que la relación entre *recompensas* y *convivencia docente*, es mínima (0.32). A diferencia de la dimensión *trabajo en equipo* y *convivencia docente* (0.27), la correlación es mínima. Existe correlación entre la dimensión *tolerancia al conflicto* y convivencia docente (0.33). No pasa lo mismo con la dimensión *apoyo* y convivencia docente (0.27). Entre *tolerancia al riesgo* y convivencia docente no existe correlación (0.29). Por lo tanto, según el promedio (0.28) de las correlaciones halladas se verifica que no hay fuerte correlación. casi no la hay.

La convivencia docente puede definirse como el apego de un individuo a su trabajo, ya sea globalmente o en relación con diferentes facetas del mismo o como un estado

emocional positivo o placentero resultante de la evaluación que un individuo hace de su trabajo. La convivencia docente y el clima institucional son las principales variables que explica la intención y la motivación de una función directa y satisfacción. Para que un docente esté satisfecho en su trabajo, se supone que debe evolucionar en un ambiente acorde con su personalidad y que satisfaga sus necesidades. En este sentido, respecto a los regresores tomados para la asignación en la ecuación *t – student*, la significancia o relevancia individual refleja la influencia individual de la variable dependiente, descartando toda posibilidad de hacerlo al azar. Por ello, para alcanzar un nivel de significancia de 5% y 95% para el nivel de confianza, se realiza el cálculo de T. Donde, n: N de elementos de la muestra = 34, r: correlación de Pearson = 0,28.

El valor 1.98 el hallado para T_t , con un nivel de significancia del 5%. Mientras que T_r tiene un valor de 1.67. Esto quiere decir que teniendo en cuenta la regla de decisión H_0 (hipótesis nula), se rechaza debido a que la variable convivencia docente no se relaciona con clima institucional. Se destaca, además, que la contrastación presenta un nivel de confianza de 95%, lo que determina que H_1 (hipótesis alterna), se acepta; es decir el clima la convivencia docente se relaciona con clima institucional por un resultado mínimo positivo. Los valores hallados, aterrizan en una práctica. La Teoría de Ajuste Persona-Entorno explicaría efectivamente el comportamiento emprendedor (Brigham et al. , 2007; Leung et al. , 2006). Para los partidarios de este enfoque, el bienestar psicológico está relacionado con el equilibrio o desequilibrio entre la persona y su entorno. Si la literatura sugiere que el ambiente de trabajo tiene un efecto directo sobre el nivel de satisfacción de los empleados (Steel y Lounsbury, 2009), los resultados empíricos (Cable y Edwards, 2004; Kristof-Brown et al., 2005) que se basan en la teoría del ajuste Persona-Ambiente permiten destacar la existencia de un tipo de personalidad que no se ajusta a determinados factores del ambiente laboral, lo que explica las diferencias entre los individuos en cuanto a su satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Luego de Identificar los factores que afectan la relación convivencia docente en función de mejorar el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador. Se deduce que cuando hablamos del ambiente laboral nos referimos a aquel ambiente que se desarrolla en el lugar de trabajo. El ámbito laboral es, de hecho, un concepto más amplio que el lugar de trabajo.
- La descripción de factores relativos a la convivencia que se relacionan con el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador. incluyen tres elementos principales:
 - entorno físico, comprende todos los espacios físicos en los que se desarrolla la actividad de la empresa;
 - entorno social, comprende todos aquellos elementos concernientes a las relaciones interpersonales entre los trabajadores;
 - características estructurales, incluye el tamaño de la empresa, el estilo de gestión y su estructura formal.
- La descripción de los factores relativos al ambiente organizacional que se relacionan con el clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador. como las actitudes y expectativas del personal hacia la empresa, la productividad y el porcentaje de ausentismo y rotación son otros elementos que contribuyen a definir el clima laboral.

En la convivencia docente, las condiciones del entorno laboral son uno de los principales factores para el éxito de la escuela de educación básica en estudio. Un buen ambiente de trabajo, acogedor y sereno, favorece el bienestar de los trabajadores y aumenta la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

- Estamos convencidos de la importancia de la formación y el desarrollo de competencias de los docentes durante la convivencia del día a día. Este es un primer paso para lograr un entorno de trabajo suficientemente saludable. Por lo tanto, todos deben sentirse apoyados en este tema. Los docentes, apoyados por los equipos de recursos humanos, son, por lo tanto, los primeros en tener que abordar este problema. Y la mejor manera de hacerlo es predicar con el ejemplo.
- La comunicación es la base fundamental para implementar nuevos métodos de trabajo. Sin ella, nada progresará adecuadamente a largo plazo, dentro de un equipo. El ser humano está en el corazón de la organización, e intercambia información. Los docentes, por lo tanto, aprenden a crear sistemas de comunicación entre sus equipos . Es importante ir más rápido mañana y empoderar a todos.
- La idea general es simple. Las prácticas de gestión educativas están evolucionando: de la microgestión bajo la apariencia de autoridad, avanza hacia una mayor flexibilidad y responsabilidad para los docentes El docente co-construye sus objetivos con su equipo estableciendo un rumbo a alcanzar. Por otra parte, el resto del equipo debe tener la libertad y los medios necesarios para lograr sus objetivos de acuerdo con sus propios métodos.
- El entorno de trabajo y el bienestar de los docentes ya no dependen únicamente de unas instalaciones alegóricas. Es agradable, sí, pero eso no es todo. La gestión del equipo y la comunicación son igual de importantes.

REFERENCIAS

Bibliografía

- (Mendoza, 2. (2017). Gestion del Talento Humano.
- Alvarado, O. (2015). INFLUENCIA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES.
- Álvarez. (2016). Clima Organizacional.
- Araujo, M. C. (2016). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG.
- Báez, F. &. (2015). Gestión de los recursos humanos.
- Báez, F. &. (2015). Gestión de los recursos humanos.
- Bermeo, J. (2016). Gestion Estrategica Del Clima Laboral. Mexico : Editorial UNED.
- Bochaca, J. G. (2015). La comunicación familia-escuela en educación infantil y primaria. . RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación.
- Bolaños. (2016). La calidad de la educación.
- Buitrago, J. O. (2017). Los grupos informales en las organizaciones escolares.
- Castañeda, L. E. (2015). Gestion del Talento Humano.
- Castro, W. R. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. . Investigación & Desarrollo, 24(P2).
- Chacón. (2017). Gestion de Talento Humano.
- Corbella, M. R. (2016). Liderazgo y responsabilidad educativa: el necesario liderazgo de directores y profesores en la educación. . Revista Fuentes, (14), (P.85-104).
- Cullen, C. (2017). Gestion de Talento Humano.
- Diaz, V. (2015). Manual de trabajo de la encuesta. Madrid: CIS.
- Doredelly, I. (2016). INFLUENCIA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES.
- Escobedo, A. &. (2017). La Capacitación del Personal en Gestión y su Influencia en la Calidad de las Instituciones Educativas. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
- Espinoza, V. S. (2017). Espinoza, V. S. V., & Chavarría, A. P. (2017) PODIUM.
- Espinoza, V. S. (2017). Espinoza, V. S. V., & Chavarría, A. P. (2017) PODIUM.
- Feraudo, E. M. (2016). EL RESPETO POR DIVERSIDAD: UN DESAFIO EDUCATIVO (Primera ed.). Mexico: Ministro de Educación. Obtenido de <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/documentos/Hacervivirescuela/CUADERNO8.pdf>
- Francis, C. (2015). Clima Organizacional.

- Genesi, M. R. (2015). *Negotium* .
- González, C. M. (2017). *NNOVACIONES EDUCATIVAS*.
- González, J. K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión del trabajo colaborativo. *Educación* 33.2, 95 - 107.
- Hector, G. M. (2015). *Administrador Educativo pra fortalecer la comunidad educativa* . España : UTAC.
- Hernández Gómez, E. (2015). Factores determinantes en la comunicación de los procesos de innovación docente:.
- Hernández, G. C. (2016). Características y sentido. *Revista Universidad EAFIT*.
- i Serrano, K. M. (2015). Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las Relaciones Públicas. Editorial UOC.
- Jiménez, N. M. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional*. Mexico: utm.
- Jorge, H. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL*.
- Juan, M. M. (2018). *El clima intitucional y su aporte en la labor docnete*. Esoaña : Lopal.
- Juárez-Adauta, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Mexico : Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Lalangui, J. L. (2018). "ADAPTACIONES CURRICULARES EN EL AULA PARA LA ATENCIÓN A NIÑOS Y NIÑAS CON DIFICULTADES DE APRENDIZAJE DE LA. Quito : UASB. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6127/1/T2634-MIE-Loza-Adaptaciones.pdf>
- Luis, D. A. (2016). *LA CREATIVIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO*. Revista Magazine de las Ciencias.
- Manes. (2016). *Comunicaciones*.
- Manes. (2016). *Toma de Decisiones*.
- Martínez. (2016). *INFLUENCIA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES*.
- Martínez Bermúdez, C. G. (2016). *Planeación educativa como un proceso de aprendizaje dentro de una comunidad virtual*.
- Medina, R. &. (2017). *La organización social como componente del desarrollo comunitario*.
- Mendoza, Y. (2017). *Gestion del taleno humano*.
- Mendoza, Y. (2017). *Gestion del taleno humano*.

- Moneo, M. R. (2017). Motivación y cambio conceptual. *Revista de Investigación e Innovación Educativa*.
- Peña, A. Q. (2018). *Metodología de Investigación Científica Cualitativa*. Mexico: UNC. doi:<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>
- Riascos Eras, T. E. (2017). *La comunicación dentro de la gestión de talento humano*. Cuenca-Ecuador : UEC.
- Robbins, S. P. (2016). *Funciones de un administrador educativo*.
- Rodríguez, M. D. (2016). *El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano*.
- Sanchez, A. (2016). *Las adecuaciones curriculares como elemento clave para asegurar una. Mexico: UNAM. Obtenido de <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/PolSocioeducativas/Documentos/Integracion/2016/El%20escenario%20educativo%20y%20su%20complejidad%20-%20Sandra%20Alegre.pdf>*
- Sandoval, C. H. (2020). *La Educación en Tiempos de Covid-19 Herramientas TIC: El Nuevo Rol Docente en el Fortalecimiento del Proceso Enseñanza Aprendizaje de las Prácticas Educativas Innovadoras. . Revista Tecnológica Educativa Docentes 2.0, 27.*
- Santos, A. C. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Mexico : UTC.
- Suárez-Guerrero, C. &. (2017). *El trabajo en red y la cooperación como elementos para la mejora escolar*.
- Tedesco, J. C. (2017). *Educación y sociedad del conocimiento y de la información. Revista Colombiana de Educación, (P36-37).*
- Torres. (2016). *Los pilares de la Educación para el futuro*.
- Vadillo, M. T. (2016). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. . ESIC Editorial*.
- Zanga, E. C. (2017). *Técnicas de estudio y rendimiento. Scientia, 33. Obtenido de http://revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2313-02292011000100002&script=sci_arttext*
- Zenteno-Hidalgo, Á. C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales, (P.119-136).*

ANEXOS

ENCUESTA

Día: Hora:

Instrucciones:

Estimado docente, con el fin de apoyar a nuestro estudio de investigación científica, le solicitamos cordialmente que marque con un aspa "X" en uno de los recuadros A o B o C o D o E con la finalidad de conocer su preferencia u opinión asociada a la convivencia docente y clima institucional

Optima	A	Muy buena	B	Regular	C	Deficiente	D	Muy deficiente	E
--------	---	-----------	---	---------	---	------------	---	----------------	---

	A	B	C	D	E
<i>Valores éticos</i>					
1. ¿De qué manera el valor básico respeto se practica entre docentes?					
2. ¿Cómo considera el trato usted tiene con sus compañeros de trabajo?					
<i>Trabajo en equipo</i>					
3. ¿Cómo definiría usted el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?					
<i>Calidad y vocación del servicio</i>					
4. ¿De qué manera calificaría la calidad del servicio institucional?					
5. ¿De qué manera calificaría usted la vocación de servicio de sus compañeros?					
<i>Responsabilidad social</i>					
6. ¿Cómo considera las actividades de responsabilidad social en la institución donde usted labora?					
<i>Autoestima Individual</i>					
7. ¿Cómo califica la interacción con sus colegas en el contexto educativo donde se encuentra?					
<i>Estructura Organizacional</i>					
8. ¿De qué manera considera la estructura del colegio en cuanto a gestión organizacional?					
9. ¿Cómo califica el flujo estructural documentario?					
<i>Sentimiento de Identidad</i>					
10. ¿Cómo califica usted su identidad institucional?					
11. ¿Cómo considera usted la identidad institucional de sus compañeros?					
<i>Recompensas</i>					
12. En caso de haber estímulos o recompensas ¿las considera justas?					
<i>Trabajo en Equipo</i>					
13. ¿Cómo considera que son tomados sus aportes cuando realiza un trabajo en equipo?					
<i>Tolerancia al Conflicto</i>					
14. ¿De qué manera califica su grado de tolerancia respecto a sus colegas de trabajo?					
<i>El apoyo</i>					
15. ¿Cómo define usted el apoyo que recibe de sus compañeros?					
<i>Tolerancia al Riesgo</i>					
16. ¿Cómo califica la tolerancia al riesgo disciplinario dentro de la institución entre docentes?					
17. ¿De qué manera considera el respaldo de sus colegas cuando requiere un apoyo de ellos?					
18. ¿De qué manera considera el respaldo de sus colegas cuando requiere un apoyo de ellos?					
19. ¿Cómo considera el nivel del trabajo en equipo dentro de su institución?					
20. ¿Cómo califica la atención a un posible riesgo físico estructural?					

Cuadro de operacionalización de variables

Título	Variable	Descripción	Dimensión	Categoría	Instrumento
Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil - Ecuador	Convivencia docente	Es la particular relación que se produce en el espacio escolar entre los diversos integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados.	Convivencia Laboral	Valores éticos Trabajo en equipo Calidad y vocación del servicio Responsabilidad social.	Encuesta Entrevista
	Clima institucional	Representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes.	Ambiente organizacional	Autoestima Individual Estructura Organizacional Sentimiento de Identidad Recompensas Trabajo en Equipo Tolerancia al Conflicto El apoyo Tolerancia al Riesgo	Encuesta Entrevista