



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa  
fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020

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

**AUTOR:**

Corozo Palma, Richard Baldomero (ORCID: 0000-0002-5080-9022)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi esposa e hijos por ser un pilar fundamental en mi carrera, agradezco infinitamente a mi madre Pacis Palma (+) que en paz descansa, mi padre Ángel Iván, mis hermanos que siempre están pendiente de quien estoy orgulloso por quienes me inculcaron valores, principios sobre todo a luchar por sueños que pensaba eran inalcanzables,

## **Agradecimiento**

Agradezco a los Directivos de esta prestigiosa universidad César Vallejo, por abrir las puertas al conocimiento, por su colaboración e interés de las autoridades para estar siempre pendientes de nuestro desarrollo personal.

En segundo lugar agradezco a mi amigo y docente, Dr. Yvan Mendivez, por haberme entregado y demostrado su amistad he impulsarme a ser cada día mejor como ser humano

A las autoridades y personal docente de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad” que me vio crecer como docente y me brindó la oportunidad de impartir educación

Al asesor Dr. Hildergardo Oclides Tamaris, por ser mi guía tutorial y permitir llegar a un feliz término con esta investigación.

## Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1: Población y muestra	16
Tabla 2: Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”	19
Tabla 3. Conocer las características del clima laboral	20
Tabla 4. Identificar las características del teletrabajo	22
Tabla 5. Determinar la relación de la dimensión adaptación con el teletrabajo	25
Tabla 6. Establecer la relación entre la dimensión satisfacer las necesidades con el teletrabajo	26
Tabla 7. Identificar la relación entre la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo	27

## Resumen

El tema tratado en esta investigación es el clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020, cuya motivación deriva de la observación realizada a los procesos educativos implementados mediante la metodología del teletrabajo y la necesidad de capacitar a los docentes en el empleo de esta herramienta. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, de tipo correlacional asociativa, cuyas técnicas consistieron en el método de análisis, el procesamiento de datos a través de cuadros estadísticos mediante el uso del programa SPSS, como instrumento para procesamiento de datos de las variables en estudio. La validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados a la variable clima laboral obtuvo un 0,9035% y la variable el teletrabajo obtuvo un 0,940% mediante la fórmula de Cronbach. La población seleccionada fue de 45 docentes a quienes se procedió aplicar un cuestionario que consta de 30 ítems confiables para el proceso de investigación. Los resultados muestran que el valor de coeficiente de Spearman es de 0,678 y significancia de 0,000. Se determina la importancia de relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes, de la Unidad Educativa antes mencionada.

**Palabras claves:** clima laboral, teletrabajo, docentes y metodología.

## **Abstract**

The topic discussed in this research is the work environment and teleworking of teachers of the Fiscal Education Unit "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020, whose motivation derives from the observation made of the educational processes implemented through the methodology of teleworking and need to train teachers in the use of this tool. A quantitative methodology was used, with a non-experimental design, of the associative correlation type, whose techniques consisted of the analysis method, data processing through statistical tables using the SPSS program, as an instrument for data processing of the variables under study. The validity and reliability of the instruments applied to the work environment variable obtained 0.9035% and the telework variable obtained 0.940% using the Cronbach formula. The selected population was 45 teachers to whom a questionnaire consisting of 30 reliable items for the research process was applied. The results show that the Spearman coefficient value is 0.678 and significance is 0.000. The importance of the relationship between the work environment and the teleworking of teachers, of the aforementioned Educational Unit, is determined.

**Keywords:** work environment, telework, teachers and methodology.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación transita por senderos en cada institución, por aquello se requiere adoptar medidas a la par de los recursos tecnológicos en las distintas ramas del conocimiento científico. La importancia de una capacitación en la modalidad del teletrabajo, así como en el proceso de enseñanza y aprendizaje e intentar comprender la influencia individual, grupal y estructural en el desenvolvimiento dentro de una organización, las cuales a su vez pueden mejorar su efectividad y el logro de sus objetivos.

De acuerdo con estudio realizado, por Gabarda, (2015), las TIC se utilizan como herramienta para aprender todas las materias en la mayoría de los países. Con respecto a la educación primaria, en particular, se observó lo siguiente: - Alemania: la modalidad de educación teutona concibe las TIC tales como un instrumento que se maneja en todas las materias. - España y Finlandia muestran modelos similares que Alemania. En este caso las TIC parten a ser un elemento transversal para el resto de materias. - Francia: las TIC son identificadas desde una doble perspectiva por el sistema educativo francés. La primera, comparten similitud con los anteriores países y sus sistemas de educación, viéndolas como un insumo que se emplea en las asignaturas, mientras que la segunda perspectiva se identifica como un contenido particular para la asignatura de tecnología.- Reino Unido: el sistema de educación británico concibe las TIC no solo como elemento transversal, sino que lo incluye en su contenido curricular a través de dos modalidades; una de manera independiente de las demás materias y otras incluyéndola dentro de la materia de tecnología.

En este orden de ideas, Tapasco y Giraldo (2016) realizaron una encuesta a 118 maestros de universidades públicas y privadas del sector del Eje Cafetero-Colombia, de las cuales los resultados fueron que existe un claro interés por el trabajo a distancia entre los profesores universitarios, ya que solo al 11,2% no le gustaría hacerlo. Una de las posibles razones de la falta de interés puede ser el desconocimiento, ya que el 16,2% de los encuestados afirmó anteriormente que no sabe qué es el trabajo a distancia. Durante el estudio se elaboró un perfil de docente, el cual manifestó que no le interesaba el trabajo a distancia, y tenía como característica la abstinencia o poco uso de insumos tecnológicos fuera de

la escuela, ya que la computadora no es una herramienta importante para su trabajo.

En este sentido, un análisis realizado por Francesch (2020) destaca que el 69% de los trabajadores de la enseñanza llevada a cabo desde el hogar ha sido excesiva y ha producido una marcada insatisfacción. Mientras que el 64.2% aprueba la experiencia, sin embargo, el solo el 6,6% califica el teletrabajo de sobresaliente y el 35,8% lo considera negativo. En función de esta base informativa, esta investigación se justifica en los aportes que ofrece a la comunidad educativa fundamentado en el análisis a la modalidad del teletrabajo desde el contexto de un clima laboral adecuado para la implementación de actividades. Asimismo, se aporta un punto de investigación que puede ser utilizado en diferentes instituciones donde se observe la necesidad de mejorar el clima laboral y la organización de trabajos por parte de los profesionales de la docencia.

Enfocando la problemática a nivel nacional el Mineduc (2020) revela que el 51% de los docentes del Ecuador han tenido afectaciones en la salud mental desde que se encuentran desempeñando sus responsabilidades laborales desde casa; situación que se ha extrapolado al clima organizacional. Según el mismo informe de teletrabajo, el 44% afirma que el ambiente laboral, tanto en su compañía como al interior de su equipo de trabajo directo se ha deteriorado desde que está ejerciendo sus funciones a distancia en el marco de la pandemia.

Cabe mencionar ahora, que en la Unidad educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020, se puede observar una gran capacidad y disposición por parte de los docentes que laboran en esta institución, sin embargo, se debe resaltar el hecho de mejorar las capacidades docentes y competencias en el ánimo de fortalecer el proceso educativo a través del teletrabajo como un mecanismo en la implementación de actividades escolares a través de medios y dispositivos electrónicos. Para ello, es preciso detallar el siguiente problema a general: ¿De qué manera se relaciona el clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020? De allí se describe las siguientes preguntas específicas: ¿Cuáles son las

características principales del clima laboral de los docentes?, ¿Cuáles son las características del teletrabajo de los docentes?, ¿Cómo se relaciona la dimensión adaptación con el clima laboral de los docentes?, ¿De qué manera se relaciona la dimensión satisfacer las necesidades con el clima laboral de los docentes?, ¿En qué medida la dimensión equilibrio emocional se relaciona con el clima laboral de los docentes?

La justificación del estudio plantea los diferentes aspectos con relación al clima laboral y el teletrabajo es conveniente por que ayudará a definir estrategias para mejorar la comunicación entre todos los miembros de la comunidad. Tiene una relevancia social, porque permitirá a los directivos y docentes trabajar de manera grupal de una forma honesta con todos los miembros de la comunidad educativa. Metodológicamente, la presente investigación consta de dos cuestionarios adecuados a la validez y confiabilidad, para la investigación de estudio. Se propone como objetivo general: Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020.

De eso se desprende a describir los objetivos específicos como: a). Conocer las características principales del clima laboral de los docentes, b). Identificar las características del teletrabajo de los docentes, c). Determinar la relación de la dimensión adaptación con el teletrabajo de los docentes, d). Establecer la relación de la dimensión satisfacer las necesidades con el teletrabajo de los docentes, e). Identificar la relación de la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo de los docentes.

De igual manera se plantea las siguientes hipótesis: H<sub>0</sub>: El clima laboral se relaciona significativamente con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020. H<sub>1</sub>: La dimensión adaptación se relaciona significativamente con el clima laboral de los docentes. H<sub>2</sub>: La dimensión satisfacer las necesidades se relaciona significativamente con el teletrabajo de los docentes. H<sub>3</sub>: La dimensión equilibrio emocional se relaciona significativamente con el teletrabajo de los docentes.

## II. MARCO TEÓRICO

En este aspecto del marco teórico, se presentan una serie de estudios previos e investigaciones relacionadas con el tema Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la unidad educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020, los cuales sirven como pautas hacia la evaluación de variables contenidas en la temática desarrollada en el presente estudio. Cabe mencionar que dichas investigaciones se presentan a nivel internacional, nacional y local.

En el contexto internacional se menciona un trabajo investigativo realizado por Alzate y García (2016) con el nombre de *Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios*, publicado en la revista Ciencia & Trabajo, donde se realizó un estudio cuantitativo, en el cual estableció su objetivo en establecer los variables afectan con la predisposición hacia el ejercicio del teletrabajo entre docentes en este nivel educativo. Para ello, el estudio abordó una encuesta y medición estadística. La población de 118 docentes de universidades públicas y privadas se recogieron datos sobre aspectos de ámbitos individuales, labores tele trabajables, percepción y posturas hacia el uso de TIC, destreza para la aplicación de TIC, y tópicos que tiene relación al contexto laboral.

Al respecto, se practicaron pruebas de independencia, evaluaciones de correspondencias múltiples y regresión logística, que dieron como resultado evidenciar una alta disposición para adoptar la modalidad del teletrabajo. Mientras que entre las causas con relación se determinó la disposición por el teletrabajo, los cuales se relacionan con aspectos actitudinales, aptitudinales en el empleo de las Tics en tareas laborales. Sobre estos resultados, se interpreta que existe una estrecha incidencia entre los aspectos vinculados con el ejercicio y practica en el manejo de la tecnología, pero que ciertamente existe una aceptable disposición para capacitarse en esta nueva forma de trabajar como es el teletrabajo.

Por otro lado, Bolaños (2015) en su investigación titulada *Relaciones interpersonales y manejo de conflictos*, en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, estableció el objetivo de explicar el nivel de influencia que poseen

entre las interacciones interpersonales de los docentes y el manejo de problemas administrativos en el educativo. Por consiguiente, utilizó dos cuestionarios, uno para cada tópico, el tipo de investigación que se llegó a utilizar fue cualitativo, de diseño descriptivo y el método que se logró emplear es la correlación de Pearson. De allí que los resultados obtenidos consistieron en determinar que la relación entre las variables estudiadas no es evidente.

De igual manera, el precitado autor determinó que el nivel de las relaciones entre los docentes y las aptitudes que aquellos poseen son las idóneas, por lo cual, afecta en los controles de problemas con un nivel muy bajo pero aceptable. De tal modo que, está presente la apertura a una conversación y están dispuestos a solucionar los problemas. En este sentido, se interpreta la importancia de establecer el nivel de relaciones entre los actores que conforman la institución educativa para el alcance de objetivos conjuntos y metas organizacionales a los fines de implementar actividades que favorezcan los niveles de las relaciones interpersonales.

En este orden de análisis a los estudios previos, González (2017) desarrolló su investigación con el nombre de *Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas*, en la Universidad de Nueva Granada, Colombia. Para lo cual se propuso un análisis de lo positivo y negativo del teletrabajo y su repercusión en la organización laboral. De allí que los resultados arrojados describen que las organizaciones poseen una tendencia a utilizar instrumentos que brinden algún tipo de resultado satisfactorio, así con para la organización como para sus trabajadores en temas de productividad y clima laboral. En este contexto, es importante resaltar la gran utilidad que puede ser el desarrollo de tareas a través de sistemas en línea, ya que permite avanzar en la comunicación e interacción entre las comunidades virtuales, y de igual forma enriquecer contenidos, crear estrategias de enseñanza y además profundizar en trabajos cooperativos.

Desde este ámbito nacional un estudio publicado por Huaita y Castillo (2018) titulado "*El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*", en la revista electrónica de la Universidad Internacional del Ecuador, quienes manifiestan que las percepciones que tienen

las personas sobre el ambiente laboral y las interrelaciones establecidas a través de la interacción entre compañeros de trabajo se denomina clima laboral. En tal sentido, también representa la imagen de la institución en el marco del desarrollo de las actividades dentro de una organización.

En cuanto a los factores que tienen afectación para que la fatiga se exprese, los precitados autores lograron determinar la ansiedad originada por el cansancio general causado por la unión del aumento de la carga laboral con las actividades domésticas, y posteriormente el agotamiento visual producido por la interrelación del docente con el computador para la práctica del teletrabajo. De acuerdo con el estudio citado, se interpreta que se deben crear condiciones adecuadas para llevar a cabo la realización de actividades académicas en la modalidad de teletrabajo, pues de no existir un ambiente acorde puede generarse tensión y circunstancias no favorables a un clima escolar idóneo para impartir clases, afectando de igual manera tanto la salud de los profesionales de la docencia como el procedimiento de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, Bravo y Calderón S. (2017) desarrollaron su trabajo investigativo titulado *el Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*, en la Universidad Espíritu Santo. Como objetivo se orientó a analizar las variables contenidas en la temática desarrollada y para ello, se aplicó una entrevista donde se obtuvo como resultado que el punto con mayor incidencia se consideró la exageración con respecto al control propinada por las autoridades educativas. Asimismo, se analizó los factores relacionados como; la presión, los plazos y el autoritarismo que, según los docentes, se lo hace de manera excesiva lo cual genera incomodidad dentro de sus lugares de trabajo.

En función de la prenombrada investigación, es importante entender la vinculación que se percibe con el ambiente educativo y las interacciones interpersonales. Por tanto, es responsabilidad de parte de directivos y docentes propiciar un ambiente adecuado para el cumplimiento de labores, en el marco de planificaciones, aptitudes y actitudes para generar respuestas a las necesidades emergentes durante el desarrollo del proceso educativo.

Desde esta mirada, en el ámbito local se ubica una investigación realizada por López et al. (2018) presentaron su trabajo titulado *Clima escolar y desempeño docente un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador*, donde establecieron su objetivo en identificar la importancia que toman las interacciones interpersonales, el contentamiento con la labor ejecutada y el clima organizacional para su correcta práctica. Por consiguiente, se efectuó una encuesta a 207 docentes de 13 escuelas públicas de esta provincia para dar a conocer su opinión sobre las variables que intervienen en el clima escolar de sus instituciones.

De tal forma se obtuvo el resultado que en diferentes investigaciones el clima escolar emerge dentro los puntos que impactan en el logro académico de los estudiantes en situación de vulnerabilidad y en el buen desempeño de sus docentes. Asimismo, se determinó que para el año 2015 luego de las evaluaciones nacionales surgen con el mejor rendimiento las escuelas públicas en contextos empobrecidos de la provincia de Carchi en Ecuador. En relación a los aportes de este estudio, se entiende la importancia de establecer un clima laboral idóneo y en armonía basado en las buenas relaciones interpersonales y para ello es necesario reforzar acciones encaminadas a fortalecer las escuelas eficaces.

De igual forma, un estudio realizado por Ortiz (2019) titulado: "*Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*", en la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito, Ecuador. Sobre este trabajo se propuso el objetivo de estructurar un marco teórico en relación con el tema investigado y explicar la circunstancia contextual de la empresa objeto de análisis. En tal sentido, se aplicaron instrumentos dirigidos a los participantes y principales actores del proyecto respectivamente, grupo focal con las jefaturas de las áreas participes, y la observación que sirvió en recoger datos relacionados a las situaciones de infraestructura, tecnológicas y laborales. Sobre este proceso de estudio, el resultado arrojado consistió en determinar la conveniencia y elaborar una proposición que colabore con actividades que propicien el progreso en la asimilación y ejecución definitiva del teletrabajo.

De acuerdo al conjunto de análisis sobre los estudios previos contextualizados a nivel internacional, nacional y local, emerge la interpretación inherente a la nueva modalidad de impartir clases mediante el uso de la metodología de teletrabajo. Para ello, es preciso que el personal docente pueda contar con las capacidades y potencialidades requeridas para el abordaje de novedosas prácticas educativas. De igual modo, los estudiantes deben estar capacitados y orientados a los fines de transitar un cambio en las prácticas de enseñanza y aprendizaje.

Relacionando las teorías en base a las variables de estudio como lo es el ambiente laboral se encuentra relacionada con la teoría sobre Clima Laboral de Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) misma que el comportamiento elegido por los subordinados, se acatan de manera directa del comportamiento administrativo y los contextos institucionales que aquellos aprecian, es decir por la percepción de estos. Asimismo, la teorizante expone tres tipos de variables que explican las cualidades propias de una organización y la influencia en la forma de percibir el clima de manera individual; tales como: las causales (orientada a exteriorizar el sentido de la evolución y obtención de resultados de la estructura organizativa), intermedias (orientadas a medir el estado interno de la empresa y aspectos motivacionales, comunicacionales y toma de resoluciones), finales (orientada a constituir los resultados como productividad, ganancia y pérdida).

En lo que corresponde a la definición de la variable Clima laboral, se expone lo siguiente: Para Albañil (2015) es una atmósfera conceptualizada desde un punto de vista vasto y complicado que parece tener relación con enfoques de las ciencias sociales como la sociología, la psicología y el comportamiento dentro del ámbito laboral, una concepción que ha evolucionado y obtenido aportes de diversas ciencias que se encargan de estudiar la conducta humana y que desde hace tiempo se ha ido familiarizando la educación. En este sentido, se puede exponer que el contexto laboral basado en el ambiente, se encuentra conexas, con ciencias, debido a que abarca los campos de estudio social.

Conceptualizando, el clima laboral Pilligua y Arteaga (2019) señalan que este es un “componente importante de la vida laboral de los empleados, ya que es

aquí en donde pasan una parte importante de su tiempo en el trabajo, por lo que un mal contexto (factores) los afecta de una forma u otra” (p. 176). Desde otra perspectiva Luna, Armendariz y Andrade (2019) mencionan que este entorno es significativo para cada uno de los individuos que conforman el grupo de colaboradores, ya que es en esta área en donde conviven y se relacionan entre sí, sin embargo, existen elementos como el ruido, el color, la temperatura, el diseño del lugar de trabajo entre otros que influyen en el rendimiento y el bienestar de los empleados.

Siguiendo a ello, se define la dimensión adaptación, en donde Contreras y otros (2015) señalan que es un punto vital que tiene que estar presente en las organizaciones, ya que los trabajadores estén totalmente adaptados es prioritario para fomentar el desarrollo de su labor de manera correcta, en caso de que no se logre esto, se desembocará en una cadena de dimisiones voluntarias y niveles de motivación con bajos porcentajes (p. 5). Por lo consiguiente, Chiang y Ojeda (2013) establecen que este indicador es significativo dentro de una estancia laboral, ya que expone la acomodación y armonía en un espacio de convivencia en donde se desarrollan acciones o funciones con un fin objetivo.

Basándose en la etimología de la adaptación Díaz y Carrasco (2018) refieren simultáneamente que se centra en “una acción (proceso) y una finitud (estado) como resultado, la dualidad terminológica resumida por "el estado de adaptación" y el "proceso de adaptación” (p. 2). Extrapolando lo dicho por el autor se añade que es el proceso que se califica como aclimatación de un contexto situacional.

Siguiendo a ello, se define la dimensión Satisfacer las necesidades Sotelo y Figueroa (2017) señalan que el término de satisfacer las necesidades describe que es llegar a las expectativas planteadas en la plaza de consumo de acuerdo con cada tipo de cliente. Para saciar una necesidad es necesario tener conocimiento sobre los deseos de los consumidores sobre las mercancías o el servicio que requieren (p. 8). Es decir que, la satisfacción de las necesidades refiere a la consumación de las expectativas planteadas de un individuo en donde no posea ninguna carencia en base a sus expectativas.

Para Sánchez y García (2017) la satisfacción de las necesidades es un proceso continuo; en este sentido, la satisfacción exitosa de las necesidades conduce a un (mayor) crecimiento y bienestar, mientras que no se satisfacen las necesidades pueden inhibirlo (p. 161).

Siguiendo a ello, se define el Equilibrio emocional, en donde Delgado y otros (2019) exponen que es la competencia para aceptar, sostener y contener nuestras respuestas emocionales de forma sensatas, y poder realizar reacciones prudentes (p. 42).

Para Márquez y Gaeta (2017) tener equilibrio emocional “equivale a no obtener atrapados en los altibajos naturales de nuestras emociones, en este sentido, el equilibrio es un estado de conciencia de nuestras emociones lo suficiente para manejar ellos de una manera amable, honesta y sabia” (p. 221). Por lo consiguiente, esta proviene de tener inteligencia emocional combinada con una mente entrenada que es capaz de notar y responder a las emociones cuando surgen.

En referencia a la segunda variable Teletrabajo, se encuentra relacionada con la teoría del Conectivismo, misma enfatiza al aprendizaje social y los entornos de cambio difusos, tomando como punto de partida la sociedad digital conectada, postula la creciente conectividad, inmediatez a la información, importancia de la infraestructura por la que transita, la socialización global y los elementos virtuales y físicos desdibujados por la universalidad existente (Solórzano y García, 2016).

En este sentido, se puede señalar que el teletrabajo se encuentra correlacionado con la teoría conectivista, debido a que, en la actualidad, se hace uso de este tipo de ocupación en el ámbito educacional, es por ello que, son los profesionales docentes, quienes proporcionan el entorno de los nuevos aprendizajes, asimismo, ayudan a la edificación de los entornos personales de aprendizaje, que les permitirán conectarse a redes “exitosas” (Martínez et al., 2017, p. 8 ).

Ahora bien, las teorías científicas que sustentan esta investigación se pueden mencionar que, en el tiempo moderno, la evolución en la tecnología ha ocasionado nuevas maneras que pueden denotar lo que ocurre cuando el

cerebro realiza operaciones psicológicas que interviene el aprendizaje. Al respecto, Camacho y Higuera (2013) hacen énfasis en que la información relacionada en base a esta metodología es muy importante para la enseñanza en el aula y sus influencias para el aprendizaje, la motivación y el desarrollo. Al buscar caminos para progresar en la enseñanza y el aprendizaje, los docentes muestran interés en las investigaciones en el área de neurociencias.

Seguidamente se mencionan las definiciones conceptuales de la variable 2 teletrabajo, para Herrero et al. (2018) es la labor que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta habitualmente su propio domicilio, por medio de un sistema de telecomunicación. Desde otro enfoque conceptual Guzmán y Abreo (2017) expresan que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

Para Valencia (2018) el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente.

Por otra parte, las dimensiones de la variable 2, descrita como Teletrabajo es preciso definir sus indicadores según conciben diversos autores. De tal forma que la Cultura Organizacional según Guzmán (2015) se basa en la verificación por parte de las organizaciones de la manera cómo se lleva a cabo su sistema de valores y creencias, mismos que son compartidos entre los miembros que la conforman. En esta misma perspectiva, Carro, Sarmiento y Rosano (2017) señalan que la importancia de la cultura organizacional cumple un papel esencial en el proceso de cambios, pues se caracterizan por su resistencia a las transformaciones que puede luego representar una dificultad al facilitador de la iniciativa de cambio, es por ello, que se definen como las costumbres que distinguen a una empresa dentro de su entorno de otras empresas.

La cultura organizacional permite que los miembros de una organización desarrollen ciertos comportamientos que identifican una empresa o institución e inhibe a otros. Por ello, una cultura de trabajo abierto y humano fomenta la participación de las personas comprometidas y responsables dado que la cultura laboral lo facilita y encamina hacia el éxito (Gutiérrez, 2016, p. 119).

Las herramientas tecnológicas son definidas por Sierra & Monroy (2016) como el recurso que facilita el trabajo y permite el uso eficiente para el intercambio de información tanto al hacia el exterior como en el interior de la organización laboral. Asimismo, Torres y Cobo (2017) mencionan dentro de las herramientas tecnológicas equipos de computación, periféricos, información digital, base de datos entre otros instrumentos que facilitan el desarrollo del trabajo comprendidos en el campo de las Tics, las cuales tienen un importante impacto en el ámbito de trabajo, especialmente en el educativo, ya que son utilizados generalmente en la presentación de foros, video conferencias, y un gran apoyo en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje que va más allá de las clases tradicionales y el docente deja de ser un simple mediador del conocimiento, lo que ofrece la oportunidad y el desafío de innovar los procesos educativos. De este modo, Trujillo, Salvadores y Gabarrón (2019) define las herramientas tecnológicas como programas y aplicaciones que pueden utilizarse por muchas personas, accesibles y de fácil uso y en algunos casos no necesitan ser pagadas ya que existen suscripciones gratuitas y disponibles permiten compartir información y conocimiento.

En este orden de bases teóricas, la Optimización de los procesos es conceptualizada por González et al. (2019) como disciplina para optimizar un proceso basado en un determinado conjunto de parámetros de manera óptima o más efectiva sin violar las restricciones. Por consiguiente, está referido a la forma en que se puede mejorar una acción o trabajo realizado. Esto da a entender que a la hora de optimizar los recursos, es necesario mejorar los recursos de una empresa para producir mejores resultados.

Desde otra dimensión la Capacitación docente es conceptualizada por Nieva y Martínez (2016) dentro del proceso educativo de manera organizada y sistémica mediante la implementación de estrategias orientadas al desarrollo de

habilidades y conocimientos relacionados con el trabajo, lo cual subyace en el cambio de actitudes y otros aspectos de la organización institucional. Desde esta óptica, Montes y Suárez (2016) también considera que la capacitación importante para mejorar el desempeño de los trabajadores, pues ayuda a desarrollar las actividades en forma sistemática y facilitar el alcance de objetivos, beneficios e innovación de estrategias funcionales mediante en el uso de las tecnologías de la información, con sentido ético y responsabilidad social.

Con respecto al desarrollo epistemológico de la investigación puedo destacar a Anderson y Holloway (2020) quienes consideran que la fundamentación epistemológica comprende varias áreas de la ciencia, sean estas psicología, sociología, pedagogía, didáctica, administración educativa entre otras que se relacionan directamente con las variables de la presente investigación, Heersmink (2018) expresa que la teoría de la epistemología genética propuesta por Piaget se fundamenta en estudiar los mecanismos y procesos mediante los cuales se pasa de los estados de menor conocimiento a los estados de conocimiento más avanzado. Lo anterior descrito brinda factibilidad al presente proyecto de investigación que se centra en determinar la relación entre el clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020.

### III. METODOLOGÍA

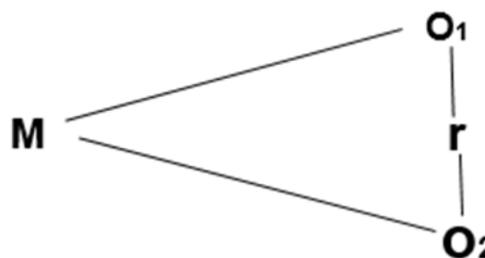
Sobre el desarrollo de la metodología utilizada en la presente investigación, se acordará un enfoque cuantitativo, con el empleo de métodos y técnicas de recolección y análisis, según señala Hernández y Baptista (2014). Abarca el instante de planeación y estructuración de las formas a seguir con los procesos y estrategias a usar para la evolución del estudio. Por consiguiente, para efectos de este estudio se detallan los siguientes aspectos metodológicos.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de este estudio es básica, centrada en un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, con el uso de métodos y técnicas adecuadas para medir y analizar la información obtenida mediante la revisión de documentación y la recolecta de datos mediante un cuestionario. Asimismo, no se realiza manipulación de variables, por lo que el proceso de análisis se realiza en forma de correlacional asociativa (Díaz y Calzadilla, 2016).

La investigación correlacional asociativa; aborda su utilidad y finalidad en conocer las interacciones entre sí de las variables. Este tipo de estudio se utiliza para medir dos o más variables y si están o no correlacionadas con el objeto de investigación (Calduch, 2014). De acuerdo con ello, en esta investigación se enmarcó dentro del tipo correlacional por cuanto los objetivos buscan conocer el comportamiento de las variables y dimensiones determinadas para el respectivo análisis. De esta manera se procede a aplicar la siguiente formula:

Dónde:



M= muestra de estudio: no probabilísti

O1= variable 1: Clima laboral

O2 = variable 2: teletrabajo de los docentes

r = relación entre variables.

### **3.2. Variables y Operacionalización:**

Variable 1: Clima laboral.

**Operacionalización conceptual:** es una atmósfera conceptualizada desde un punto de vista vasto y complicado que parece tener relación con enfoques de las ciencias sociales como la sociología, la psicología y el comportamiento dentro del ámbito laboral, una concepción que ha evolucionado y obtenido aportes de diversas ciencias que se encargan de estudiar la conducta humana y que desde hace tiempo se ha ido familiarizando la educación (Albañil, 2015).

**Definición operacional:** La variable será analizada en base a la ejecución de un cuestionario con 15 ítems a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”. Para el análisis de la variable clima laboral se ha considerado tres dimensiones: adaptación, equilibrio emocional y satisfacer las necesidades.

**Escala de medición:** ordinal

**Indicadores:** aprendizajes, trabajo en equipo, actividades integradoras, participación, contenidos curriculares, comportamientos de estudiantes Desarrolla estrategia, objetivo de ambiente de trabajo, integración de grupos de trabajos, Tolerancia, actitud positiva, equilibrio emocional, aprendizaje, necesidades de sus estudiantes, resolución de problemas,

#### **Variable 2: Teletrabajo**

**Operacionalización conceptual:** El Teletrabajo es una forma de organizarse laboralmente, que se realiza fuera del establecimiento principal, sin interactuar físicamente con los demás colegas del trabajo, donde las nuevas tecnologías hacen posible facilitar la comunicación (Herrero et al, 2018).

**Definición Operacional:** La variable será analizada a través de la implementación de un cuestionario con 15 ítems a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”. Para el análisis de la variable teletrabajo se ha considerado cuatro dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, capacitación y optimización de procesos.

**Escala de medición:** ordinal

**Indicadores:** Compromiso institucionales, Planificación previa de los aprendizajes, dominio en los conocimientos durante el teletrabajo, Manejo de contenidos en línea, Plan de uso de los tics, actividades orientadoras, estrategias metodológicas, ambiente adecuado para la enseñanza, seguimiento para la evaluación, capacitación para el teletrabajo, planificación expectativas de aprendizajes, desarrollo profesional, capacitación y búsqueda de información, indicador práctica docente, actividades grupales, estrategias organizativas del teletrabajo, control y seguimiento, evaluación.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Al respecto de esta conceptualización por Arias, Villacis y Miranda (2016) define a la población dentro del conjunto de limitado o ilimitado de variables cuya caracterización es esencial para establecer las conclusiones de un estudio, la cual queda delimitada por el problema y las metas propuestos.

En este escenario, la investigación se desarrollará en el ámbito de la Unidad Educativa Fiscal “Replica Aguirre Abad”, ubicada en la vía Daule Kilometro cinco y medio en la parroquia Pascuales, cantón de Guayaquil, provincia de Guayas. Cuya institución cuenta con una matrícula de 1773 y 78 docentes, quienes asisten a este centro educacional en jornada Matutina y Vespertina en la modalidad de educación regular y presencial, donde se ofrece los niveles formativos Inicial, Básica y bachillerato. En este sentido, este estudio abordará como unidad de análisis la totalidad de docentes que laboran en este contexto y por ende representa una cantidad de unidades conocida y accesible (Ventura, 2017).

Tabla 1: Población y muestra

<b>Cantidad</b>	<b>Detalle</b>	<b>Total</b>
<b>24</b>	Femeninas	24
<b>24</b>	Masculinos	24
<b>Total</b>	Docentes	48

*Fuente: Archivos de la Unidad Educativa Fiscal “Replica Aguirre Abad”.*

Elaborado por: Corozo, 2020

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta, tuvo su aplicación a 48 docentes en la Unidad Educativa fiscal “Replica Aguirre Abad” en Ecuador, en el periodo 2020, contante de 35 ítems. Del mismo modo, se empleó la técnica de análisis sobre los resultados obtenidos a través del procesamiento de datos estadísticos. Por consiguiente, la observación se realizó en el contexto de la Unidad Educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador 2020, la cual se ejecutó con la aplicación del cuestionario basado en las actividades relacionadas con el teletrabajo de los docentes en este ámbito educativo. La validez del instrumento de investigación se sustentará en la revisión de expertos sobre la pertinencia y relación con las variables analizadas. Esto según lo señalan (Meraz y Maldonado, 2015), se refiere a la categoría en que una herramienta efectivamente da con la medición de la variable que desde un principio hay pretensión de evaluar, de acuerdo con expertos en el tema.

Al respecto de la confiabilidad del instrumento, el cuestionario se procesará según lo establecen Bernal, Bonilla y Santiago (2015) consiste en aplicar el instrumento repetidas veces y obtener siempre el mismo resultado, acotan los autores que para medir dicha confiabilidad se requiere de métodos, para tal se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual consiste en aplicar el cuestionario a un grupo de individuos que presenten las mismas características de la muestra en estudio. De tal manera, la confiabilidad se basa en resultados que arrojan un 0,70 o 70% mayor, en caso contrario no será confiable, es así que se somete el instrumento al procesamiento.

### **3.5. Procedimientos**

En relación a los pasos comprendidos en el proceso de este proyecto, se describe en las etapas procesales aptas para la investigación cuantitativa, que recolecta datos y etapas para la realización de actividades previamente planificadas, las cuales se mencionan que se realizó primeramente la revisión documental y bibliográfica para la construcción del marco teórico. Seguidamente se procedió a elaborar los instrumentos de recolección de los datos: los instrumentos de recolección. La aplicación de instrumentos validados mediante

la fórmula de Crombach. Tabulación de los datos, interpretación de resultados, y la determinación de los niveles relacionados con las dimensiones de estudio y las variables analizadas. Para finalizar se procederá a registrar resultados de los análisis en función de los datos descriptivos calculados y se generan las conclusiones y recomendaciones (García y Slocombe, 2019).

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos conseguida con la ejecución de los instrumentos definidos será procesada mediante Microsoft Excel, con la finalidad de presentar los resultados bajo la modalidad de tablas y gráficos con medición estadística descriptiva (Limaymanta, 2019). Este procedimiento se orienta a la confirmación o refutación de las hipótesis de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson. Sus demás objetivos son la predicción y el monitoreo, que serían una de las aplicaciones más importantes con sustento, asimismo, en las leyes y teorías científicas, Sánchez (2019). En este sentido, esta investigación aborda el método deductivo dentro del razonamiento lógico de una perspectiva general a otra visión específica.

### **3.7. Aspectos éticos:**

De acuerdo con Castillo y Rodríguez (2018) la dimensión ética de la investigación engloba varios ejes o intersecciones: una ética social general que caracteriza a una sociedad pluralista y heterogénea, la cual está representada por las distintas ideologías y principios éticos que la conforman, la ética institucional, un grupo y un individuo es el científico o su grupo que efectivamente realiza la investigación. De acuerdo con lo descrito, este trabajo investigativo se enmarca en el respeto a los principios éticos y esenciales en cada uno de los procesos que comprende, entre los cuales se mencionan la confiabilidad y reserva de los nombres de informantes, no manipulación de datos o información obtenida, revisión de fuentes con crédito de autenticidad en las fuentes consultadas (Hirsch, 2019). Por último, se procede a procesar la información requerida y a presentar resultados en base a análisis fundamentados en el respeto a la propiedad intelectual.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020.

### Hipótesis general

Hi: El clima laboral se relaciona significativamente con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020

H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020

**Tabla 2: Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa**

			Teletrabajo
Rho de Spearman	clima laboral	Coefficiente de correlación	,678**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 2 muestra que el valor de Rho de Spearman es de 0,678\*\* que se interpreta como una correlación positiva alta entre el clima laboral y el teletrabajo. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de 0,000 es menor a 0,05 establecido por el estudio, en consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

**Objetivo específico 1:** Conocer las características principales del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020.

**Tabla 3:** Opinión de los docentes sobre las características principales del clima laboral.

Nº	ÍTEMS		N%				
	Indicador	Dimensión	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Variable 1: Clima laboral</b>							
<b>D1. Adaptación</b>							
1	Indicador aprendizajes	1: Organiza los aprendizajes adecuadamente				70,83%	34
2	Indicador 2: trabajo en equipo	Promueve el trabajo en equipo en equipo				58,33%	28
3	Indicador actividades integradoras	3: Realiza actividades integradoras				50,00%	24
4	Indicador Participación	4: Participa en la organización institucional				45,83%	22
5	Indicador 5: contenidos curriculares	5: Ambiente adecuado para impartir contenidos curriculares				50%	24
<b>D2. Satisfacer las necesidades.</b>							
1	1: comportamientos de estudiantes	1: Observa comportamientos de sus estudiantes				62,50%	30
2	Indicador 2: Desarrolla estrategia	2: Desarrolla estrategia vinculadas a las necesidades de los estudiantes				66,66%	32
3	Indicador 3: objetivo del aprendizaje	3: Estable objetivo para el aprendizaje				72,91%	35
4	Indicador necesidades de sus estudiantes	4: Identifica necesidades específicas de sus estudiantes				58,33%	28
5	Indicador Resolución de problemas	5: Desarrolla estrategias orientadas a la resolución de problemas				54,16%	26

<b>D3. Equilibrio emocional.</b>			
1	Indicador 1: Ambiente de trabajo	Genera un ambiente de trabajo adecuado para los aprendizajes	60,41% 29
2	Indicador 2: Integración de grupos de trabajos.	Promueve las buenas relaciones en grupo de trabajos.	64,58% 31
3	Indicador 3 Tolerancia	Demuestra grado de tolerancia	66,66% 32
4	Indicador 4: Actitud positiva	Demuestra una actitud positiva ante situaciones problemáticas	75,00% 36
5	Indicador 5: Equilibrio emocional	Demuestra equilibrio emocional en situaciones adversas	77,08% 37

La tabla 3 refleja que en la dimensión 1 adaptación el 70, 83% (34) organiza los aprendizajes adecuadamente, un 58,33% (28) promueve el trabajo en equipo en equipo, un 50% (24) realiza actividades integradoras, un 45,83% (22) participa en la organización institucional y un 50% (24) considera que el ambiente es adecuado para impartir contenidos curriculares. En la dimensión 2 satisfacer las necesidades el 62,50 (30) observa comportamientos de sus estudiantes, un 66,66% (32) desarrolla estrategia vinculadas a las necesidades de los estudiantes, el 72,91% (35) plantean un estable objetivo para el aprendizaje, un 58,33% (28) identifica necesidades específicas de sus estudiantes y el 54,16% (26) desarrolla estrategias orientadas a la resolución de problemas. En la dimensión 3 equilibrio emocional el 60, 41% (29) genera un ambiente de trabajo adecuado para los aprendizajes, un 64,58% (31) promueve las buenas relaciones en grupo de trabajos, el 66,66% (32) demuestra grado de tolerancia, el 75% (36) demuestra una actitud positiva ante situaciones problemáticas y el 77,08% (37) demuestra equilibrio emocional en situaciones adversas.

## Objetivo específico 2

Identificar las características del teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020.

**Tabla 4:** Opinión de los docentes sobre las características del teletrabajo.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	N %				
			Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Cultura organizacional</b>	Indicador Compromiso institucionales	1: Demuestra compromiso con los objetivos institucionales			70,83%	34	
	Indicador Planificación de los aprendizajes	2: Se desempeña de acuerdo con una planificación previa de los aprendizajes			75%	36	
	Indicador 3: dominio en los conocimientos durante el teletrabajo	Demuestra dominio en los conocimientos durante el teletrabajo			60,41%	29	
	Indicador 4: Manejo de contenidos en línea.	Desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea			56,25%	27	
	Indicador 5: Plan de trabajo.	Presenta un plan de trabajo previamente			68,75%	33	
<b>Herramientas tecnológicas</b>	Indicador 1: Uso de los tics.	Capacitación sobre el uso de los tics.					77,08% 37
	Indicador Actividades orientadoras.	2: Realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes.			58,33%	28	

	Indicador Estrategias metodológicas.	3: Planifica estrategias metodológicas a través de los tics.	62,5%	30
	Indicador Ambiente adecuado para la enseñanza.	4: Genera un ambiente adecuado para la enseñanza.	70,83%	34
	Indicador Seguimiento para la evaluación.	5: Desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes	75%	36
	Indicador 1: práctica docente.	Demuestra compromisos en su práctica docente.	60,41%	29
	Indicador actividades grupales.	2: Coordina las actividades con sus compañeros	50%	24
<b>Optimización de procesos</b>	Indicador estrategias organizativas del teletrabajo.	3: Establece estrategias organizativas del teletrabajo.	72,91%	35
	Indicador 4: control y seguimiento	Realiza control y seguimiento a las actividades	62,5%	30
	Indicador Evaluación	5: Evalúa la participación mediante el teletrabajo	79,16%	38
	Indicador Capacitación para el teletrabajo	1: Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo	56,25%	27
<b>Capacitación</b>	Indicador Planificación	2: Planifica tiempo para la capacitación y formación docente	70,83%	34
	Indicador Expectativas aprendizajes	3: Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo	64,58%	31
	Indicador Desarrollo	4: Asiste a las actividades de desarrollo	75%	36

profesional

profesional

Indicador Capacitación búsqueda información.	5: y de	Promueve la capacitación y búsqueda de información	58,33% 28
---	---------------	---	--------------

La tabla 4 refleja que en la dimensión 1 cultura organizacional el 70,83% (34) demuestra compromiso con los objetivos institucionales, un 75% (36) se desempeña de acuerdo con una planificación previa de los aprendizajes, el 60,41% (29) demuestra dominio en los conocimientos durante el teletrabajo, un 56,25% (27) desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea, el 68,75% (33) presenta un plan de trabajo previamente. De acuerdo con la dimensión 2 herramientas tecnológicas el 77,08% (37) han recibido capacitaciones sobre el uso de las Tics, un 58,33% (28) realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes, el 62,5% (30) planifica estrategias metodológicas a través de las Tics, el 70,83% (34) genera un ambiente adecuado para la enseñanza, el 75% (36) desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes. En la dimensión 3 optimización de procesos el 60,41% (29) demuestra compromisos en su práctica docente, un 50% (24) coordina las actividades con sus compañeros, el 72,91% (35) establece estrategias organizativas del teletrabajo, el 62,5% (30) realiza control y seguimiento a las actividades y el 79,16% (38) evalúa la participación mediante el teletrabajo. En la dimensión 4 capacitación el 56,25% (27) participa en talleres de capacitación para el teletrabajo, el 70,83% (34) planifica tiempo para la capacitación y formación docente, un 64,58% (31) satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo, el 75% (36) asiste a las actividades de desarrollo profesional y el 58,33% (28) promueve la capacitación y búsqueda de información.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación de la dimensión adaptación con el teletrabajo de los docentes.

#### Comprobación de hipótesis

Hi: La dimensión adaptación se relaciona significativamente con el clima laboral de los docentes.

H0: La dimensión adaptación no se relaciona significativamente con el clima laboral de los docentes.

**Tabla 5 Determinar la relación de la dimensión adaptación con el teletrabajo de los docentes.**

		Teletrabajo de los docentes.	
Rho de	Adaptación	Coeficiente de correlación	,887**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 5 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,887 que se interpreta como una correlación positiva alta la dimensión adaptación con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa "Replica Aguirre Abad, 2020. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula

#### Objetivo específico 4

Establecer la relación de la dimensión satisfacer las necesidades con el teletrabajo de los docentes

#### Comprobación de hipótesis

Hi: La dimensión satisfacer las necesidades se relaciona significativamente con el teletrabajo.

Ho: La dimensión satisfacer las necesidades no se relaciona significativamente con el teletrabajo.

**Tabla 6 Establecer la relación de la dimensión satisfacer las necesidades con el teletrabajo de los docentes**

		Teletrabajo de los docentes	
Rho de Spearman	satisfacer	Coefficiente de correlación	,920**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,920 que se interpreta como una correlación positiva muy alta la dimensión satisfacer las necesidades con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa " Replica Aguirre Abad, 2020. Asimismo, el valor de significancia (sig) es de 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula

### Objetivo específico 5

Conocer la relación de la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo de los docentes.

#### Comprobación de hipótesis

Hi: La dimensión equilibrio emocional se relaciona significativamente con el teletrabajo.

H0: La dimensión equilibrio emocional no se relaciona significativamente con el teletrabajo.

**Tabla 7 Conocer la relación de la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo de los docentes.**

	Teletrabajo
Rho de Spearman equilibrio emocional	Coeficiente de correlación ,835**
	Sig. (bilateral) ,000
	N 45

La tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,835 que se interpreta como una correlación positiva alta la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa” Replica Aguirre Abad, 2020. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula

## V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo específico 1 conocer las características principales del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020. Se relaciona con la indagación previa realizada por Alzate y García (2016) donde se determinó la disposición por el teletrabajo, los cuales se relacionan con aspectos actitudinales, aptitudinales en el empleo de las Tics en tareas laborales. Sobre estos resultados, se interpreta que existe una estrecha incidencia entre los aspectos vinculados con el ejercicio y practica en el manejo de la tecnología.

La tabla 3 refleja que el 55% de los docentes evaluaron la dimensión 1 adaptación del clima laboral en un nivel. En la dimensión 2 satisfacer las necesidades del clima laboral el 62,91% de los educadores la valoraron en un nivel adecuado. En la dimensión 3 equilibrio emocional del clima laboral el 67,91% de los profesores la consideraron en un nivel adecuado. Corroborándose con la teoría sobre Clima Laboral de Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) misma que se fundamente en el comportamiento elegido por los subordinados, se acatan de manera directa del comportamiento administrativo y los contextos institucionales que aquellos aprecian, es decir por la percepción de estos.

En relación con el objetivo específico 2 identificar las características del teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020. Se puede contrastar con el estudio previo realizado por Bolaños (2015) donde se determinó que el nivel de las relaciones entre los docentes y las aptitudes que aquellos poseen son las idóneas, por lo cual, afecta en los controles de problemas con un nivel muy bajo pero aceptable. De tal modo que, está presente la apertura a una conversación y están dispuestos a solucionar los problemas.

La tabla 4 refleja que el 66, 24% de los educadores evaluaron la dimensión 1 cultura organizacional del teletrabajo en el nivel adecuado. De acuerdo con la dimensión 2 herramientas tecnológicas el 68,74% de los educadores la valoraron en el nivel adecuado. En la dimensión 3 optimización de procesos el 64,99% de los profesores la evaluaron en el nivel adecuado. En la dimensión 4 capacitación

el 64,99% de los docentes consideran que se encuentra en el nivel adecuado. Los resultados se concuerdan con la teoría del conectivismo de Martínez et al. (2017) la misma que enfatiza que en la actualidad, se hace uso del teletrabajo en el ámbito educacional, es por ello que, son los profesionales docentes, quienes proporcionan el entorno de los nuevos aprendizajes, asimismo, ayudan a la edificación de los entornos personales de aprendizaje, que les permitirán conectarse a redes “exitosas”.

En relación con el objetivo específico 3, determinar la relación de la dimensión adaptación con el teletrabajo de los docentes, el cual coincide con el estudio desarrollado por González (2017) donde los resultados arrojados describen que las organizaciones poseen una tendencia a utilizar instrumentos que brinden algún tipo de resultado satisfactorio, así con para la organización como para sus trabajadores en temas de productividad y clima laboral.

En la tabla 5 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,887 que se interpreta como una correlación positiva alta entre la dimensión adaptación con el teletrabajo de los docentes. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de  $0,000 < a 0,05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula. Corroborando con el planteamiento teórico de Chiang y Ojeda (2013) quienes establecen que la dimensión adaptación del clima laboral es significativa dentro de una estancia de trabajo, ya que expone la acomodación y armonía en un espacio de convivencia en donde se desarrollan acciones o funciones con un fin objetivo.

En relación con el objetivo específico 4, establecer la relación de la dimensión satisfacer las necesidades con el teletrabajo de los docentes, el cual concuerda con la investigación efectuada por Huaita y Castillo (2018) donde se logró determinar la ansiedad originada por el cansancio general causado por la unión del aumento de la carga laboral con las actividades domésticas, y posteriormente el agotamiento visual producido por la interrelación del docente con el computador para la práctica del teletrabajo.

En la tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,920 que se interpreta como una correlación positiva muy alta la dimensión

satisfacer las necesidades con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa "Replica Aguirre Abad, 2020. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de  $0,000 < a 0,05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula. Los resultados se corroboran con el sustento teórico de Sotelo y Figueroa (2017) quienes señalan que el término de satisfacer las necesidades describe que es llegar a las expectativas planteadas en la plaza de consumo de acuerdo con cada tipo de cliente. Para saciar una necesidad es necesario tener conocimiento sobre los deseos de los consumidores sobre las mercancías o el servicio que requieren.

En relación con el objetivo específico 5, conocer la relación de la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo de los docentes, el cual coincide con el estudio previo efectuado por Bravo y Calderón (2017) donde se analizaron los factores relacionados como; la presión, los plazos y el autoritarismo que, según los docentes, se lo hace de manera excesiva lo cual genera incomodidad dentro de sus lugares de trabajo.

La tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,835 que se interpreta como una correlación positiva alta la dimensión equilibrio emocional con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa" Replica Aguirre Abad, 2020. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de  $0,000 < a 0,05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula, los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento coinciden con lo mencionado por Delgado y otros (2019) quienes definen al equilibrio emocional como la capacidad de aceptar, sostener y contener todas las respuestas emocionales, a su vez expresarlas de manera controlada y adecuada.

En relación con el objetivo general, determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes, el cual se relaciona con la indagación previa realizada por López et al. (2018) donde se obtuvo el resultado que en diferentes investigaciones el clima escolar emerge dentro los puntos que impactan en el logro académico de los estudiantes en situación de vulnerabilidad y en el buen desempeño de sus docentes.

La Tabla 2 muestra que el valor de Rho de Spearman es de 0,678\*\* que se interpreta como una correlación positiva alta entre el clima laboral y el teletrabajo. Asimismo, el valor de significancia (sig.) es de 0,000 < a 0,05, en consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula. Corroborándose con el planteamiento teórico propuesto por Albañil (2015) quien define al clima laboral como una atmósfera conceptualizada desde un punto de vista vasto y complicado que parece tener relación con enfoques de las ciencias sociales como la sociología, la psicología y el comportamiento dentro del ámbito laboral. Desde la perspectiva de Herrero et al. (2018) el teletrabajo es una forma de organizarse laboralmente, que se realiza fuera del establecimiento principal, sin interactuar físicamente con los demás colegas del trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general, se revelan que existe una relación moderada entre el clima laboral y el teletrabajo en los docentes. Mostrándose en la Tabla 1 denota que el (sig.) es  $0,000 < a 0,05$  y el valor (rho) es  $0,678^*$  dando un porcentaje de (67,7%) de incidencia.
2. En el objetivo específico 1, se determinó que el 55% de los docentes evaluaron la dimensión 1 adaptación del clima laboral en un nivel. En la dimensión 2 satisfacer las necesidades del clima laboral el 62,91% de los educadores la valoraron en un nivel adecuado. En la dimensión 3 equilibrio emocional del clima laboral el 67,91% de los profesores la consideraron en un nivel adecuado.
3. En el objetivo específico 2, se estableció que el 66, 24% de los educadores evaluaron la dimensión 1 cultura organizacional del teletrabajo en el nivel adecuado. De acuerdo con la dimensión 2 herramientas tecnológicas el 68,74% de los educadores la valoraron en el nivel adecuado. En la dimensión 3 optimización de procesos el 64,99% de los profesores la evaluaron en el nivel adecuado. En la dimensión 4 capacitación el 64,99% de los docentes consideran que se encuentra en el nivel adecuado.
4. En el objetivo específico 3, se denota una relación directa entre la adaptación de los docentes y su desempeño en el teletrabajo. en la tabla 4 mostrando que el (sig.) es  $0,000 < a 0,05$  y (rho) es  $0,887^*$ , dando un porcentaje de incidencia de (88,7%).
5. El objetivo específico 4, reveló una relación entre la satisfacción que sienten los docentes y el rendimiento en el teletrabajo. Como se muestra en la Tabla 5 muestra que el (sig.) es  $0,000 < a 0,05$  y el (rho) es  $0,920^*$ . Mostrando una incidencia del (92%).
6. En el objetivo específico 5, mostró una relación directa entre el equilibrio emocional que posee cada docente y la labor de teletrabajo. En la Tabla 6 muestra que el (sig.) es  $0,000$  y el (rho) es  $0,835^*$ ; lo cual equivale a una incidencia de (83,3%).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades de la Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad", priorizar la práctica de un clima laboral favorable para comunidad docente.
2. Inserción de conocimientos tecnológicos a docentes de manera gradual por parte de la Unidad Educativa "Réplica Aguirre Abad" con el objetivo de generar una adaptación ante el nuevo contexto.
3. Realizar estudios a los docentes sobre las necesidades e intereses de los mismos ante la modalidad de teletrabajo. Considerando satisfacer las más importantes.
4. Ejecutar evaluaciones sobre estados de emocionales en los docentes periódicamente, para corroborar las actitudes y reacciones docentes ante la modalidad de teletrabajo.
5. Se recomienda promocionar una cultura organizacional apta ante las condiciones actuales de la modalidad de teletrabajo, dando las facilidades para la práctica profesional.
6. Las autoridades de la Unidad Educativa "Replica Aguirre Abad" facilitar las herramientas tecnológicas al personal docente con la premisa de realizar un ejercicio óptimo del teletrabajo.
7. La Unidad Educativa "Replica Aguirre Abad" debe agilizar los procesos y procedimiento para la aplicación del teletrabajo, considerando la eficiencia y eficacia de la praxis.

## REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique*. Piura: Universidad Piura., <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Alzate, T., & García, G. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *Ciencia & Trabajo*, vol.18 no.56, 1. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Anderson Kate T. & Holloway Jessica (2020) Discourse analysis as theory, method, and epistemology in studies of education policy, *Journal of Education Policy*, 35:2, 188-221, DOI: 10.1080/02680939.2018.1552992
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. (C. M. alergia, Ed.) *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201,202,203. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bernal, Guillermo, & Bonilla, Janet, & Santiago, Jessica (2015). Confiabilidad interna y validez de construcción lógica de dos instrumentos para medir sintomatología psicológica en una muestra clínica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 27(2),207-229. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80527204>
- Bolaños, D. (2015). Relaciones interpersonales y manejo de conflictos. *Tesis de grado para licenciatura*. Universidad Rafael Landivar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Bravo, E., & Calderón-Salazar. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. (U. E. Santo, Ed.) *PODIUM*, 13 1-143. doi:ISSN: 1390 - 5473
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación ineternacional*. Madrid: Unisersidad Complutense de Madrid.
- Camacho Peláez, Rafael Hernando, & Higuita López, Daimer (2013). Teleworking with quality of work life and productivity. An approach to a model in a company in the energy sector. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64629832005>

- Carro-Suárez, Jorge; Sarmiento-Paredes, Susana; Rosano-Ortega, Genoveva (2017). Organizational culture and its influence on business sustainability. The importance of culture in business sustainability *Management Studies*, vol. 33, no. 145, Icesi University. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21254609004>. DOI: 10.1016 / j.estger.2017.11.006
- Castillo, S., & Rodríguez, A. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud . *Acta medica del centro*, 12(2), 216. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec2018/mec182n.pdf>
- Chiang Vega, María Margarita, & Ojeda Hidalgo, José Felipe. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y administración*, 58(2), 39-60. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018610422013000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422013000200003&lng=es&tlng=es).
- Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. (2015). Climate, environment and job satisfaction: a challenge for nursing. *Cuban Journal of Nursing*, 31 (1), <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Delgado, M., Gomez, M., Gomez, R., & Reche, C. (junio de 2019). Relación entre Inteligencia Emocional y Riesgo Psicopatológico en Estudiantes Universitarios. *Formacion universitaria*, 12(3), 42. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v12n3/0718-5006-formuniv-12-03-00039.pdf>
- Díaz Pincheira, Francisco Javier, & Carrasco Garcés, Moisés Esteban. (2018). Effects of the organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Accounting and Administration*, 63 (4) <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Díaz-Narváez, Víctor Patricio, & Calzadilla Núñez, Aracelis (2016). Scientific articles, types of research and scientific productivity in Health Sciences. *Health Sciences Journal*, 14 (1), 115-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=562/56243931011>

- Francesch, D. (26 de 5 de 2020). El 69% del profesorado ha incrementado su jornada laboral con el teletrabajo. *Magisterio*, 1. <https://www.magisnet.com/2020/05/el-69-del-profesorado-ha-incrementado-su-jornada-de-trabajo/>
- Gabarda, V. (2015). *Equipamiento y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los centros europeos y latinoamericanos*. España: Universida Internacional de España. <http://boletines.prisadigital.com/Informe>
- García Lorenzo, Dunia, & Slocombe, Dennison. (2019). Methodological procedure for the management of investment projects in cleaner production. *University and Society Magazine*, 11 (1), 376-383. Epub March 02, 2019. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202019000100376&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000100376&lng=es&tlng=es).
- González Ariza, J. A. (2017). *Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas*. Colombia: Universidad de Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/1703>
- González González, Aleida; Leal Rodríguez, Lisandra; Martínez Caballero, Daymí; Morales Fonte, Dayli Tools for process management. *Latin American Administration Notebooks*, vol. XV, no. 28, 2019 El Bosque University, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500003>
- Gutiérrez Olvera, Sandra (2016). Social capital, organizational culture, innovative culture and its incidence in Collaborative Rural Productive Organizations. *Economy and Society*, XX (34), 119-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=510/51046653007>
- Guzmán Duque, Alba Patricia, & Abreo Villamizar, Carlos Alberto (2017). The skills of the teleworker for competitiveness. *Forum Empresarial*, 22 (2), 5-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910002>

- Guzmán Miranda, Juan Carlos (2015). Organizational culture in the context of globalization. *University Notes. Research Journal*, V (2), 19-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4676/467646280002>
- Heersmink Richard (2018) An epistemological virtue of the Internet: search engines, intellectual virtues and education, *Journal of social epistemology*, 32: 1, 1-12, DOI: 10.1080 / 02691728.2017.1383530
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. En S. Hernández, F. Carlos, & B. María, *Metodología de la investigación* (6ta edición ed., pág. 34). Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrero, M<sup>a</sup> Teófila, Torres Alberich, J. Ignacio, Torres Vicente, Alfonso, Ramírez Iñiguez de la Torre, M<sup>a</sup> Victoria, & Capdevila García, Luisa. (2018). Telework in occupational health. *CES Law Magazine*, 9 (2), 287-297. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>
- Hirsch Adler, Ana. (2019). Values of research ethics in the opinion of graduate academics from the National Autonomous University of Mexico. *Journal of Higher Education*, 48 (192), 49-66. Epub January 30, 2020. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018527602019000400049&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018527602019000400049&lng=es&tlng=es).
- Huaita, A., & Castillo, L. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 3(8), 300-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777427>
- Limaymanta-Álvarez, César Halley. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129. Epub October 30, 2019. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- López, M., Efstathaios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (2018). School climate and teaching performance a case of success. Approaches to public schools in

the province of Carchi-Ecuador. *Espacios Magazine*, Vol. 39 (No. 35), 5.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>

Luna Montesdeoca, Olga Yomayda, Ronald Armendariz, Christian, & Andrade Zamora, Fabrizzio. (2019). Culture and organizational climate in the work performance of employees of the coastal education districts in Ecuador. *University and Society Magazine*, 11 (5), 327-335. Epub December 2, 2019.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202019000500327&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500327&lng=es&tlng=es).

Márquez-Cervantes, Ma. Concepción, & Gaeta-González, Martha Leticia (2017). Development of emotional competencies in pre-adolescents: the role of parents and teachers. *Interuniversity Electronic Journal of Teacher Training*, 20 (2), 221-235.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2170/217050478015>

Martínez-Cárdenas, Betty, & Cote-Rangel, Óscar, & Dueñas, Zulma, & Camacho-Ramírez, Adriana (2017). Telework: a new option for the extension of maternity leave in Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 1-20.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=851/85152301002>

Meraz Ruiz, Lino, & Maldonado Radillo, Sonia Elizabeth (2015). Validity and reliability of an instrument for measuring the competitiveness of small and medium-sized wine producers on the Valle de Guadalupe Wine Route, Baja California, Mexico. *Research and Science*, 23 (65), 40-47.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=674/67443217006>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2020). COMUNICADO OFICIAL | MinEduc implementa modalidad de teletrabajo a partir del martes 17 de marzo. *MinEduc*, 1. <https://educacion.gob.ec/comunicado-oficial-mineduc-implementa-modalidad-de-teletrabajo-a-partir-del-martes-17-de-marzo/>

Montes, Diana Amber, & Suárez, Cecilia Inés. (2016). University teacher training: training keys for Spanish universities. *Electronic journal of educational research*, 18 (3), 51-64.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412016000300004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000300004&lng=es&tlng=es).

- Nieva Chaves, José Antonio, & Martínez Chacón, Orietta. (2016). A new look on teacher training. *University and Society Magazine*, 8 (4), 14-21. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202016000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202016000400002&lng=es&tlng=es).
- Ortiz Bustamante, O. R. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>
- Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio; Arteaga Ureta., Flor María (2019). The work environment as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Latin American Administration Notebooks*, vol. XV, no. 28. El Bosque University, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, & García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Job Satisfaction in Work Environments. A qualitative exploration for your study. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>
- Sánchez, F. (15 de junio de 2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. (D. d. Cusco, Ed.) *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 108. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Solórzano Martínez, & García Martínez, Andrés. (2016). Foundations of network learning from connectivism and activity theory. *Cuban Journal of Higher Education*, 35 (3), 98-112. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142016000300008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300008&lng=es&tlng=es).
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (December 2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in an institution of higher education. *RIDE Ibero-American Journal for Research and Educational Development*, 8 (15), 8. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia y Trabajo*, 18(56), 18. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200003)
- Torres Cañizález, Pablo César, & Cobo Beltrán, John Kendry (2017). Tecnología educativa y su papel en el logro de los fines de la educación. *Educere*, 21(68),31-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=356/35652744004>
- Trujillo Sáez, Fernando; Salvadores Merino, Carlos; Gabarrón Pérez, Angel (2019). Technology for the teaching and learning of foreign languages: a review of the ITEN literature. *Iberoamerican Journal of Distance Education*, vol. 22, no. 1, 2019. Ibero-American Association of Distance Higher Education, Spain. DOI: <https://doi.org/10.5944/ried.22.1.22257>
- Valencia Catunta, Ana Maria Cecilia. (2018). Regulatory aspects of telework in Peru: analysis and perspectives. *Revista IUS*, 12 (41), 203-226. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es).
- Ventura-León, José Luis (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4),648-649. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=214/21453378014>
- Zambrano Campoverde, Jorge, Ramón Pineda, Miguel Angel, & Espinoza-Freire, Enrique. (2017). Study on the organizational climate in teachers of the technical University of Machala. *University and Society Magazine*, 9 (2), 163-172. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202017000200022&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202017000200022&lng=es&tlng=es).

# A N E X O S

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable

**Maestrante:** Lcdo. Corozo Palma, Richard Baldomero

**Título aprobado:** Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la unidad educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima laboral Albañil (2015).	Una atmósfera en un concepto amplio y complejo que parece estar relacionado con enfoques de la sociología, la psicología y el comportamiento organizacional, un concepto que ha evolucionado y recibido aportes de diversas disciplinas del comportamiento humano, ahora se usa ampliamente en la	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 28 preguntas a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Réplica Aguirre Abad”. Para el análisis de la variable clima laboral se ha considerado tres dimensiones: adaptación, satisfacer las necesidades y equilibrio emocional, utilizando la escala de medición ordinal: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.	Dimensión 1: <b>Adaptación</b> “Una parte fundamental que debe existir dentro de las empresas, es que los trabajadores estén totalmente adaptados, para que así puedan desarrollar sus labores eficientemente, por lo contrario, solo se generara renuncias voluntarias y desmotivaciones” (Contreras, Reynaldos, & Cardona, 2015, pág. 5)	Indicador 1: aprendizajes Indicador 2: trabajo en equipo Indicador 3: actividades integradoras Indicador 4: Participación Indicador 5: contenidos curriculares	Ordinal
			Dimensión 2: <b>Satisfacer las necesidades</b> “El término satisfacer las necesidades, se refiere a lograr cumplir las expectativas sugeridas en el mercado de consumo de acuerdo a cada tipo de cliente. Para satisfacer una necesidad se necesita saber cuál es el deseo que tienen los clientes por un cierto producto o servicio” (Sotelo & Figueroa, 2017, pág. 8)	Indicador 1: comportamientos de estudiantes Indicador 2: Desarrolla estrategia Indicador 3: objetivo del aprendizaje Indicador 4: necesidades de sus estudiantes Indicador 5: Resolución de problemas	

	educación, Albañil (2015).		<p>Dimensión 3: <b>Equilibrio emocional.</b></p> <p>“Es la capacidad de asumir y sostener cualquier posición del cuerpo contra la ley de la gravedad, así buscando la estabilidad. El equilibrio emocional, también hace referencia a contener nuestros sentidos totalmente controlados de forma razonable, y poder realizar reacciones moderadas” (Delgado, Gomez, Gomez, &amp; Reche, 2019, pág. 42)</p>	<p>Indicador 1: Ambiente de trabajo  Indicador 2: integración de grupos de trabajos.  Indicador 3 Tolerancia  Indicador 4: Actitud positiva  Indicador 5: Equilibrio emocional</p>	
--	----------------------------	--	--	--	--

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Teletrabajo Herrero et al. (2018)	El Teletrabajo es una forma de organizarse laboralmente, que se realiza fuera del establecimiento principal, sin interactuar físicamente con los demás colegas del trabajo, donde las nuevas tecnologías hacen posible facilitar la comunicación (Suarez, 2020, pág. 9)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 28 ítems a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Réplica Aguirre Abad". Para el análisis de la variable teletrabajo se ha considerado cuatro dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación, utilizando la escala ordinal: 1.Nada de acuerdo, 2.Algo de acuerdo, 3.Bastante de acuerdo,	Dimensión 1: <b>Cultura organizacional</b> "Se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones" (González, Ochoa, & Celaya, 2016, pág. 18)	Indicador 1: Compromiso institucionales Indicador 2: Planificación previa de los aprendizajes Indicador 3: dominio en los conocimiento durante el teletrabajo Indicador 4: Manejo de contenidos en línea Indicador 5: Plan de trabajo	Ordinal
			Dimensión 2: <b>Herramientas tecnológicas</b> "Son programas y aplicaciones que pueden ser utilizadas por muchas personas, fácil de utilizar y sin la necesidad de tener que pagar por ello. Estas herramientas están a disposición de todas las personas y nos ofrece intercambiar información y conocimiento" (Sierra, Bueno, & Monroy, 2016, pág. 55)	Indicador 1: Uso de los tics. Indicador 2: Actividades orientadoras Indicador 3: Estrategias metodológicas Indicador 4: Ambiente adecuado para la enseñanza. Indicador 5: Seguimiento para la evaluación	

		4.Muy de acuerdo y 5.Totalmente de acuerdo			
			<p>Dimensión 3: <b>Optimización de procesos</b> “Es la disciplina de ajustar un proceso para optimizar de un conjunto específico de parámetros sin violar alguna restricción. Los objetivos comunes son minimizar el costo y maximizar el rendimiento y/o la eficiencia” (Rico, 2016, pág. 58)</p>	<p>Indicador 1: práctica docente. Indicador 2: actividades grupales Indicador 3: estrategias organizativas del teletrabajo. Indicador 4: control y seguimiento Indicador 5: Evaluación</p>	
			<p>Dimensión 4: <b>Capacitación</b> “La capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal” (Andino, 2018, pág. 112)</p>	<p>Indicador 1: Capacitación para el teletrabajo Indicador 2: Planificación Indicador 3: Expectativas de aprendizajes Indicador 4: Desarrollo profesional Indicador 4: Capacitación y búsqueda de información</p>	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos del Clima laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre la Incidencia del acompañamiento pedagógico en la labor docente de la Unidad Educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

1.Nada de acuerdo	de	2.Algo de acuerdo	de	3.Bastante de acuerdo	de	4.Muy de acuerdo	de	5.Totalmente de acuerdo
-------------------	----	-------------------	----	-----------------------	----	------------------	----	-------------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Variable 1: Clima laboral</b>					
	<b>D1. Adaptación</b>					
1	Organiza los aprendizajes adecuadamente					
2	Promueve el trabajo en equipo en equipo					
3	Realiza actividades integradoras					
4	Participa en la organización institucional					
5	Ambiente adecuado para impartir contenidos curriculares					
	<b>D2. Satisfacer las necesidades.</b>					
1	Observa comportamientos de sus estudiantes					
2	Desarrolla estrategia vinculadas a las necesidades de los estudiantes					
3	Estable objetivo para el aprendizaje					
4	Identifica necesidades específicas de sus estudiantes					
5	Desarrolla estrategias orientadas a la resolución de problemas					
	<b>D3. Equilibrio emocional.</b>					
1	Genera un ambiente de trabajo adecuado para los aprendizajes					
2	Promueve las buenas relaciones en grupo de trabajos.					
3	Demuestra grado de tolerancia					
4	Demuestra una actitud positiva ante situaciones problemáticas					
5	Demuestra equilibrio emocional en situaciones adversas					

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos el teletrabajo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre la Incidencia del acompañamiento pedagógico en la labor docente de la Unidad Educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

1.Nada de acuerdo	de	2.Algo de acuerdo	de	3.Bastante de acuerdo	de	4.Muy de acuerdo	de	5.Totalmente de acuerdo
-------------------	----	-------------------	----	-----------------------	----	------------------	----	-------------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Variable 2: Teletrabajo</b>					
	<b>D1. Cultura organizacional</b>					
1	Demuestra compromiso con los objetivos institucionales					
2	Se desempeña de acuerdo a una planificación previa de los aprendizajes					
3	Demuestra dominio en los conocimientos durante el teletrabajo					
4	Desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea					
5	Presenta un plan de trabajo previamente					
	<b>D2. Herramientas tecnológicas</b>					
1	Capacitación sobre el uso de los tics.					
2	Realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes.					
3	Planifica estrategias metodológicas a través de los tics.					
4	Genera un ambiente adecuado para la enseñanza.					
5	Desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes					
	<b>D3. Optimización de procesos</b>					
1	Demuestra compromisos en su práctica docente.					
2	Coordina las actividades con sus compañeros					
3	Establece estrategias organizativas del teletrabajo.					
4	Realiza control y seguimiento a las actividades					
5	Evalúa la participación mediante el teletrabajo					
	<b>D4. Capacitación.</b>					
1	Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo					
2	Planifica tiempo para la capacitación y formación docente					
3	Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo					
4	Asiste a las actividades de desarrollo profesional					
5	Promueve la capacitación y búsqueda de información					

## Anexo 4: Base de datos Clima laboral

BASE DE DATOS ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD																				
VARIABLE 1: Clima laboral																				
N°	D1= Accion							D2=Efecto						D3= Flexibilidad						
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3
2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	1	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	4	2	4	5	1	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4
9	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	4	5
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	3	4
12	4	3	3	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	2	3	3	4	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4
18	3	3	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5
21	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4
22	4	3	4	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	2	5	1	5	5	5
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	1	4	1	5	4	5
24	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5
26	2	3	2	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	5	1	2	3	3
27	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	4	2	2	4	2	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4
30	5	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	5	5	2	5	4	3	3	5
31	5	5	4	5	5	4	2	4	4	2	2	2	3	2	1	4	1	5	4	5
32	5	4	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	5	3	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	5
35	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	2	5
36	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
37	4	3	5	4	5	4	3	3	2	5	4	3	2	2	4	3	2	5	1	5
38	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
39	4	4	3	2	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
40	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
41	3	4	2	4	4	5	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	4
42	3	5	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
43	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	1	3	1	5	4	5
44	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	5	3	5
45	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5

## Anexo 5: Base de datos teletrabajo

### BASE DE DATOS ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

#### VARIABLE 2: El teletrabajo

N°	D1= Cultura organizacional					D2= Herramientas tecnológicas					D3= Optimización de procesos					D3= Capacitación				
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2
5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2
8	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
12	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	1	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	3	3	2
18	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
23	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4
24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
25	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
26	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3
27	1	2	4	3	1	2	3	2	2	3	5	4	2	2	2	4	3	2	1	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5
30	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	3	3	4	4	3	3	2	2	3
31	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	3	5	3
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5
35	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
36	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4
37	2	3	5	4	5	5	4	2	2	3	5	3	3	5	4	3	3	1	2	2
38	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
41	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2
42	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	5	2
43	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
44	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	4	3
45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4

## Anexo 6: Fiabilidad del instrumento clima laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,9035	15

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	50,64	113,098	,626	,922
P02	50,76	114,507	,600	,923
P03	50,71	110,165	,759	,918
P04	50,56	109,934	,740	,919
P05	50,60	112,655	,661	,921
P06	50,62	112,922	,722	,920
P07	50,82	110,331	,629	,922
P08	50,89	108,919	,700	,920
P09	50,56	112,162	,664	,921
P10	51,47	108,755	,629	,922
P11	50,96	104,680	,843	,915
P12	50,80	110,164	,743	,919
P13	50,87	108,527	,818	,916
P14	50,91	110,856	,667	,921
P15	51,38	122,695	,107	,939

## Anexo 7: Fiabilidad del instrumento el teletrabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	57,82	77,831	,733	,936
P02	57,78	83,131	,527	,941
P03	57,47	83,755	,587	,939
P04	57,51	84,937	,577	,939
P05	57,38	83,513	,546	,940
P06	57,31	81,946	,663	,937
P07	57,18	80,468	,820	,933
P08	57,31	79,946	,796	,934
P09	57,29	80,028	,807	,934
P10	57,27	80,745	,705	,936
P11	56,93	84,745	,645	,938
P12	57,16	81,225	,760	,935
P13	57,33	80,636	,845	,933
P14	57,00	82,045	,794	,934
P15	57,49	81,710	,693	,936

## Anexo 8: Matriz de validación de instrumentos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Algo de acuerdo	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Clima laboral  Una ampliación en un concepto amplio, complejo que se refiere relacionado con entornos de la psicología, la psicología y el comportamiento organizacional, un concepto que se relaciona y se relaciona con el desarrollo de disciplinas del comportamiento humano, abarca de una amplia manera en la relación, Abad (2015).	Adaptación	Aprendizaje	1. Organiza los aprendizajes adecuadamente						X		X		X				
		Trabajo en equipo	2. Promueve el trabajo en equipo					X		X		X		X			
		Actividades integradoras	3. Realiza actividades integradoras							X		X		X			
		Participación	4. Participa en la organización institucional							X		X		X			
		Contenidos curriculares	5. Ambiente adecuado para impartir contenidos curriculares							X		X		X			
		Comportamientos de estudiantes	6. Observa comportamientos de sus estudiantes							X		X		X			
	Satisfacer las necesidades	Desarrolla estrategia	7. Desarrolla estrategia vinculadas a las necesidades de los estudiantes					X		X		X		X			
		Objetivo del aprendizaje	8. Establece objetivo para el aprendizaje					X		X		X		X			
		Necesidad de sus estudiantes	9. Identifica necesidades específicas de sus estudiantes							X		X		X			
		Resolución de problemas	10. Desarrolla estrategias orientadas a la resolución de problemas							X		X		X			
		Ambiente de trabajo	11. Genera un ambiente de trabajo adecuado para los aprendizajes							X		X		X			
		Integración de grupos de trabajos	12. Promueve las buenas relaciones en grupo de trabajos							X		X		X			

Clima laboral	Equilibrio emocional.	Tolerancia	13. Demuestra grado de tolerancia					X		X		X		X		
		Actitud positiva	14. Demuestra una actitud positiva ante situaciones problemáticas						X		X		X		X	
		Equilibrio emocional	15. Demuestra equilibrio emocional en situaciones adversas						X		X		X		X	

  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
 Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral de los docentes de la unidad educativa fiscal "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima laboral

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el clima laboral de los docentes

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal, "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN**

Muy bueno		Regular
-----------	---	---------

  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
 Evaluador



	Desarrollo profesional	19. Asiste a las actividades de desarrollo profesional																		
	Capacitación y búsqueda de información	20. Promueve la capacitación y búsqueda de información																		

  
 -----  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
 Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre teletrabajo  
**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el teletrabajo de los docentes  
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal, "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN**

Muy bueno	<del>Bueno</del>	Regular
-----------	------------------	---------

  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
 Evaluador



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la unidad educativa fiscal "Replica Aguirre Abad" Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totalmente de acuerdo	Mayor de acuerdo	Bastante de acuerdo	Algo de acuerdo	Nada de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Teletrabajo El teletrabajo es una forma de organizarse laboralmente, que se realiza fuera del establecimiento principal, sin incurrir físicamente con los demás colegas del trabajo, donde las nuevas tecnologías hacen posible facilitar la comunicación. (Quiter, 2003, pág. 9)	Cultura organizacional "Se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones" (González, Ochoa, & Celaya, 2016, pág. 18)	Compromiso institucional	1. Demuestra compromiso con los objetivos institucionales										X	X			
		Planificación previa de los aprendizajes	2... Demuestra compromiso con los objetivos institucionales											X	X		
		Conocimiento durante el aprendizaje	3. Se desempeña de acuerdo a una planificación previa de los aprendizajes											X	X		
	Herramientas tecnológicas "Son programas y aplicaciones que pueden ser utilizadas por muchas personas, fácil de utilizar y sin la necesidad de tener que pagar por ello. Estas herramientas están a disposición de todas las personas y nos ofrece intercambiar información y	Manejo de contenidos en línea	4... Desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea											X	X		
		Plan de trabajo	5. Presenta un plan de trabajo previamente											X	X		
		Uso de los tics	6. Capacitación sobre el uso de los tics.											X	X		
		Actividades orientadoras	7. Realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes.											X	X		

conocimiento" (Sierra, Bueno, & Monroy, 2016, pág. 53)	Estrategias metodológicas	8. Planifica estrategias metodológicas a través de los tics.													X	X		
	Ambiente adecuado para la enseñanza	9. Genera un ambiente adecuado para la enseñanza.													X	X		
	Seguimiento o para la evaluación	10. Desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes													X	X		
	Optimización de procesos "Es la disciplina de ajustar un proceso para optimizar de un conjunto específico de parámetros sin violar alguna restricción. Los objetivos comunes son minimizar el costo y maximizar el rendimiento y/o la eficiencia" (Inco, 2016, pág. 58)	práctica docente.	11. Demuestra compromisos en su práctica docente.												X	X		
		actividades grupales	12. Coordina las actividades con sus compañeros												X	X		
Capacitación "La capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su	Estrategias organizativas del teletrabajo.	13. Establece estrategias organizativas del teletrabajo.												X	X			
	control y seguimiento.	14. Realiza control y seguimiento a las actividades												X	X			
	Evaluación	15. Evalúa la participación mediante el teletrabajo												X	X			
personal" (Andino, 2018, pág. 112)	Desarrollo profesional	16. Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo												X	X			
	Capacitación búsqueda de información	17. Planifica tiempo para la capacitación y formación docente												X	X			

personal" (Andino, 2018, pág. 112)	Expectativas de aprendizajes	18. Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo													X	X		
	Desarrollo profesional	19. Asiste a las actividades de desarrollo profesional													X	X		
	Capacitación búsqueda de información	20. Promueve la capacitación y búsqueda de información													X	X		

  
MSc. Julio Cesar Arrata Segarra  
Evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Teletrabajo.

**OBJETIVO:** Determinar la relación del teletrabajo y el clima laboral con los docentes.

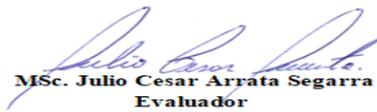
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal, "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ARRATA SEGARRA, JULIO CESAR.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración en la Educación.

### VALORACIÓN

Muy bueno	<del>Bueno</del>	Regular
-----------	------------------	---------

  
**MSc. Julio Cesar Arrata Segarra**  
Evaluador

# CURRICULUM VITAE



**MSc. Julio Cesar Arrata Segarra**

Capitán Nájera y la 23<sup>ava</sup> N° 409  
 2478555 - 0986629427  
[cesariulio23@hotmail.com](mailto:cesariulio23@hotmail.com)  
[julio.arrata@educacion.gob.ec](mailto:julio.arrata@educacion.gob.ec)

Fecha de Nacimiento: febrero 4 de 1978  
 Nacionalidad: ecuatoriano  
 Estado Civil: soltero  
 Cedula de Identidad: 0914146774  
 Licencia de Conducir: Tipo: D

## ESTUDIOS REALIZADOS

### Primaria

Escuela Santa Marianita  
 Escuela Fiscal Ciudad de Duran

### Secundaria

Colegio Fiscal José J. Pino Ycaza.  
 Colegio Fiscal Ángel Veliz Mendoza  
 Título Obtenido: **Bachiller en Ciencias Sociales Superior**

### Universidad de Guayaquil

Facultad de Educación Física Deportes y Recreación  
 Títulos Obtenidos: **Profesor de Educación Física**  
**Licenciado en Cultura Física**

### Universidad Cesar Vallejo (Perú)

Título Obtenido: **Magister en Administración en la Educación**

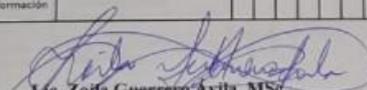
**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
 TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral de los docentes de la unidad educativa fiscal "Réplica Aguirre Abad", Ecuador, 2020

INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No de acuerdo	Nunca	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Adaptación</b> "Una parte fundamental que debe existir dentro de las empresas, es que los trabajadores estén totalmente adaptados, para que así puedan desarrollar sus labores eficientemente, por lo contrario, solo se genera problemas voluntarios y desmotivaciones." (Compañía, Karyakhan, & Cardona, 2015, pág. 5)	Aprendizaje	1. Organiza los aprendizajes adecuadamente	X				X		X						
	Trabajo en equipo	2. Promueve el trabajo en equipo en equipos		X			X		X						
	Actividades integradoras	3. Realiza actividades integradoras		X			X		X						
	Participación	4. Participa con la organización institucional		X			X		X						
<b>Satisfacer las necesidades</b> "El término satisfacer las necesidades, se refiere a lograr cumplir las expectativas superiores en el momento de consumo de bienes y cada tipo de cliente. Para satisfacer una necesidad se necesita saber cuál es el deseo que tienen los clientes por un parte producto o servicio" (Sotelo & Figueroa, 2017, pág. 8)	Contenido participativo	5. Ambiente adecuado para priorizar contenidos curriculares		X			X		X						
	Compromiso de estudiantes	6. Otorga compromisos de sus estudiantes		X			X		X						
	Desarrolla estrategias	7. Desarrolla estrategias vinculadas a las necesidades de los estudiantes.		X			X		X						
	Objetivo del aprendizaje	8. Estable objetivos para el aprendizaje		X			X		X						
<b>Equilibrio emocional</b> "Es la capacidad de asumir y sostener cualquier posición del cuerpo contra la ley de la gravedad, asegurando la estabilidad. El equilibrio emocional también hace referencia a contener nuestros sentidos positivamente controlados de forma razonable, y poder realizar reacciones moderadas" (Delgado, Gómez, Gómez, & Roche, 2019, pág. 42)	Resolución de problemas	10. Desarrolla estrategias orientadas a la resolución de problemas					X		X			X			
	Ambiente de trabajo	11. Genera un ambiente de trabajo adecuado para los aprendices					X		X			X			
<b>Equilibrio emocional</b> "Es la capacidad de asumir y sostener cualquier posición del cuerpo contra la ley de la gravedad, asegurando la estabilidad. El equilibrio emocional también hace referencia a contener nuestros sentidos positivamente controlados de forma razonable, y poder realizar reacciones moderadas" (Delgado, Gómez, Gómez, & Roche, 2019, pág. 42)	Integración de grupos de trabajo	12. Promueve las buenas relaciones en grupo de trabajo.					X		X			X			
	Tolerancia	13. Demuestra grado de tolerancia					X		X			X			
	Actitud positiva	14. Demuestra una actitud positiva ante situaciones problemáticas					X		X			X			
<b>Equilibrio emocional</b> "Es la capacidad de asumir y sostener cualquier posición del cuerpo contra la ley de la gravedad, asegurando la estabilidad. El equilibrio emocional también hace referencia a contener nuestros sentidos positivamente controlados de forma razonable, y poder realizar reacciones moderadas" (Delgado, Gómez, Gómez, & Roche, 2019, pág. 42)	Equilibrio emocional	15. Demuestra equilibrio emocional en situaciones adversas					X		X			X			

*(Firma)*  
 Lic. Zoila Guerrero Ávila, MSc.  
 Evaluadora



	enseñanza Seguimiento para la evaluación	10. Desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes						X	X	X	X		
<b>Optimización de procesos</b> "Es la disciplina de ajustar un proceso para optimizar de un conjunto específico de parámetros sin violar alguna restricción. Los objetivos comunes son minimizar el costo y maximizar el rendimiento y/o la eficiencia" (Rico, 2016, pág. 58)	práctica docente.	11. Demuestra compromisos en su práctica docente.						X	X	X	X		
	actividades grupales	12. Coordina las actividades con sus compañeros						X	X	X	X		
	estrategias organizativas del teletrabajo	13. Establece estrategias organizativas del teletrabajo.						X	X	X	X		
	control y seguimiento.	14. Realiza control y seguimiento a las actividades						X	X	X	X		
	Evaluación	15. Evalúa la participación mediante el teletrabajo						X	X	X	X		
<b>Capacitación</b> "La capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal" (Andino, 2018, pág. 112)	Capacitación para el teletrabajo	16. Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo						X	X	X	X		
	Planificación	17. Planifica tiempo para la capacitación y formación docente						X	X	X	X		
	Expectativas de aprendizajes	18. Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo						X	X	X	X		
	Desarrollo profesional	19. Asiste a las actividades de desarrollo profesional						X	X	X	X		
	Capacitación y búsqueda de información	20. Promueve la capacitación y búsqueda de información						X	X	X	X		

  
**Lic. Zoila Guerrero Ávila, MSc.**  
 Evaluadora

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima laboral y el teletrabajo

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes

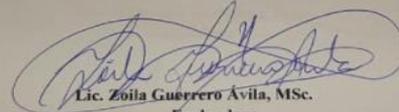
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal, "Réplica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Guerrero Ávila Zoila Eugenia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Educación Física

**VALORACIÓN**

Muy Buena	Buena	Regular
-----------	-------	---------

  
**Lic. Zoila Guerrero Ávila, MSc.**  
 Evaluadora

Nombre: Lic. Zoila Guerrero Avila MSc.

Magister en Cultura Física.

Docente a nivel básico, bachillerato y Superior.

Años de experiencia laboral: 10 años. |



Lic. Zoila Guerrero Avila, MSc.  
Evaluadora

## Anexo 9: Solicitud de permiso para realizar el estudio

Guayaquil, 19 de octubre de 2020

Lcda. Henry Barbecho Puma, MSc

RECTOR

Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad"

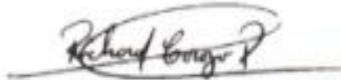
En su despacho

Yo, **Richard Baldomero Corozo Palma**, con # **CI. 0801904558**, colaborador como Docente, en tan noble Institución, que usted acertadamente dirige; me dirijo a usted para solicitarle me autorice poder **aplicar el instrumento de cuestionario**, a cierto grupo de docentes de la institución; para **validar mediante datos estadísticos mi población, muestra y muestreo de mi Proyecto de Investigación**, y a su vez servirán para luego sustentar mi tesis; como es conocimiento de las autoridades, estoy realizando mi Maestría, en la Universidad César Vallejo, de Perú.

Quedo de usted agradecida, esperando una respuesta favorable a mi petición.

Dios siga bendiciendo tan noble labor.

Atentamente.



Richard B. Corozo Palma

CI. 0801904558

Recibido  
19/10/2020  
Washington H. Barbecho Puma

## Anexo 10: Autorización de aplicación del instrumento



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



Guayaquil, 20 de Octubre del 2020

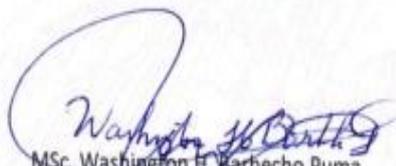
Lcdo.  
Richard Baldomero Corozo Palma  
Docente de la U.E. F "Replica Aguirre Abad"

Ciudad.-

De mis consideraciones

En acuso recibo de su solicitud con fecha 18 de octubre, en la cual pide aplicar y realizar una encuesta a un grupo de docentes de la institución que dirige, la misma que tiene como base un cuestionario para poder obtener datos estadísticos y que servirán para sustentar su tesis, debo mencionarle que está **APROBADO**; pero que se dé a conocer a este Rectorado el cronograma o se especifique los procedimientos a seguir.

Le deseo éxitos y culmine su cuarto nivel muy satisfactoriamente.

  
MSc. Washington H. Barbecho Puma.  
C.I. 0913907150  
RECTOR

## Anexo 11: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación:

Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Réplica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

Autora: Richard Corozo Palma

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad"

Nombre del participante:

Yo, Manuela Mariuxi Martillo Murillo identificada con documento de identidad N°, 0923983001 he sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: .....



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación:

Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Réplica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

Autor: Richard Corozo Palma

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Fiscal "Replica Aguirre Abad"

Nombre del participante:

Yo, CEVALLOS GARCIA TELMO DAVID identificado con documento de identidad N° 0925306920 he sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: .....



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, **Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**; docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura; asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

**“Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Replica Aguirre Abad”, Ecuador, 2020”**; de la autora: **COROZO PALMA RICHARD BALDOMERO**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, enero del 2021

Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar	
DNI: 02776313	
ORCID: 0000-0002-4512-6120	