



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA:

Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil.

AUTORES:

León Jiménez Sandy Nathali
Macías Delgado Maryuri Raquel

Previo a la obtención Del grado Académico de:

Magister en Gestión del Talento Humano

TUTOR:

Ing. Tobed Cabello Jenifer Pilar, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada Sandy Nathali León Jiménez y por la Socióloga Maryuri Raquel Macías Delgado como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello, Mgs

REVISOR

Ing, Freddy Camacho Villagómez, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Sandy Nathali León Jiménez** y **Maryuri Raquel Macias Delgado**.

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación, **Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023

Sandy Nathali León Jiménez

Maryuri Raquel Macias Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Sandy Nathali León Jiménez** y **Maryuri Raquel Macias Delgado**.

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** mención de **Gestión del Talento Humano** titulado: **Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023

Sandy Nathali León Jiménez

Maryuri Raquel Macias Delgado.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE URKUND

REMITENTE JENIFER TOBED	ARCHIVO Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes PCEI de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil.docx	SIMILITUD 2 %
COINCIDENCIAS	FUENTES	DOCUMENTO COMPLETO
MOSTRAR EN EL TEXTO		
Citas <input type="checkbox"/>	Paréntesis <input type="checkbox"/>	Diferencias detalladas de texto <input checked="" type="checkbox"/>

TEMA: Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil.

MAESTRANTE/S: Sandy Nathali León Jiménez y Maryuri Raquel Macias Delgado

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE PARALELO A

ELABORADO POR:

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello, Mgs.

Dedicatoria

Este logro lo dedico a Dios por todas las bendiciones y oportunidades que me ha dado en mi vida, por permitirme conocer gente maravillosa, por la fortaleza, salud y misericordia que nunca me ha faltado

Con mucho cariño y orgullo a mi familia por ser parte fundamental de mis éxitos, por ayudarme a cumplir mis metas, pero, sobre todo, a no permitir desmotivarme cuando he pasado por momentos de dificultad

En honor a la memoria de mi hermano que me enseñó a ser perseverante, optimista, a mi compañera y amiga de tesis que desde el inicio me motivo para inscribirme y cumplir mi sueño de estudiar un postgrado

Lcda. Sandy Nathali León Jiménez

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico con mucho amor, en primer lugar, a Dios por su inagotable misericordia y brindarme las fuerzas necesarias para perseverar en este largo y hermoso camino llamado vida.

Segundo a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional y motivación en los momentos difíciles, inyectándome dosis de seguridad y con ello ayudar a convertirme en una persona perseverante.

A todas las autoridades y docentes de la Maestría de Gestión del Talento Humano por brindar sus conocimientos que permitirán poner en práctica en el ámbito laboral y personal.

Por último, e igual de importante a mi compañera de tesis y a los compañeros de aula que se convirtieron en amigos aportando tips, experiencias, conocimientos, apoyo y muchas sonrisas que quedaran grabadas en mi memoria.

Soc. Maryuri Raquel Macías Delgado.

Agradecimiento

Un infinito agradecimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por contar con un excelente personal que, con su dedicación, cariño paciencia, nos comparten conocimientos y experiencia

A mi familia, compañeros de aula, colegas de trabajo, todos con su colaboración hicieron posible culminar mi meta.

Mi sincera gratitud a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil en especial a quienes se encuentran trabajando arduamente en realizar Cohortes en la Maestría de Gestión de Talento Humano y a todos los facilitadores por brindar conocimientos con paciencia y dedicación.

A mi familia por su infinito amor y haberme motivado desde el día 1 a matricularme y cada semana recordarme que soy una persona capaz de lograr culminar las metas con éxito.

Lcda. Sandy Nathali León Jiménez
Soc. Maryuri Raquel Macías Delgado.

Índice

Resumen	XVI
Summary	XVII
Introducción	2
Antecedentes	4
Planteamiento de la investigación	5
Objeto de Estudio	5
Campo de Estudio	6
Planteamiento del Problema.....	6
Formulación del Problema/Preguntas de investigación	7
Justificación.....	8
Objetivo General	9
Objetivo Específico.....	9
Hipótesis y/o preguntas de investigación	10
Capítulo II. Marco Teórico	11
Teorías motivacionales.....	11
Teoría De Maslow	11
Motivación en el ámbito académico.....	12
Teoría De Alderfer	13
Necesidad	14

Modelo de Brad Shaw	15
Teoría del Construccinismo Social de Gergen.....	16
La Teoría de la Equidad de Adams	16
Dimensiones de la variable Sentido de Pertenencia.....	17
Compromiso Afectivo	18
Compromiso de Continuidad	18
Compromiso Normativo.....	19
Sentido de Pertenencia, dimensión afectiva.....	19
Sentido de Pertenencia Dimensión Física	20
Sentido de Pertenencia Dimensión Social.....	20
Dimensiones Variables del Desempeño Laboral.	21
Desempeño Laboral docente	21
Calidad de Trabajo	21
Responsabilidad	21
Compromiso Organizacional.....	22
Liderazgo.....	22
Trabajo en Equipo	23
Marco Conceptual	23
Sentido de pertenencia	23
Desempeño Laboral.....	26
Teoría X y Teoría Y	26
Teoría X.....	26

Teoría Y.....	26
Estrategias de la Teoría	27
Marco referencial	27
Ecuador.....	27
América Latina.....	28
En Europa.....	29
Capítulo 3. Marco Metodológico	30
Diseño de la investigación.....	30
Plan de la investigación.....	30
Tipos de investigación.....	31
Metodología de investigación	32
Instrumento de investigación	33
Procedimiento de análisis de encuesta:	36
Datos demográficos.....	39
Capítulo 4. Propuesta de Intervención	63
Introducción	63
Objetivos	64
Objetivo General	64
Objetivo Especifico.....	64
Metodologías.....	65
Estrategias	65

Factibilidad.....	65
Recursos	66
Impacto social	66
Actividades.....	66
Presupuesto.....	67
Conclusiones y Recomendaciones.....	69
Conclusiones	69
Recomendaciones.....	70
Referencias	71
Apéndices.....	80

Índice de Figuras

Figura 1 Pirámide de Maslow	12
Figura 2 Pirámide de ERG	14
Figura 3 Necesidades Básicas de Modelo Brad Shaw	15
Figura 4 Bases de la Teoría de la Equidad.....	17
Figura 5 Género	39
Figura 6 Edad.....	40
Figura 7 Años de trabajo.....	40
Figura 8 Situación Actual de Trabajo	41
Figura 9 Se siente como parte de la familia.....	42
Figura 10 Situación actual como necesidad.....	42
Figura 11 Seguridad laboral.....	43
Figura 12 O	44
Figura 13 Retribución a la Institución	45
Figura 14 Vocación de docente.....	45
Figura 15 Valores Institucionales	46
Figura 16 Propósitos personales	47
Figura 17 Políticas de Remuneración	47
Figura 18 Posibilidades reales	48
Figura 19 Mecanismo de Reconocimiento	49
Figura 20 Opinión es valorada.....	50
Figura 21 Comunicación entre autoridades y docentes	50
Figura 22 Comunicación docente, administración.....	51

Figura 23 Requisitos exigidos.....	52
Figura 24 Uso eficiente de recursos.....	52
Figura 25 Ffrecuencia de dificultad	53
Figura 26 Frecuencia de responsabilidad.....	54
Figura 27 Frecuencia de actividades.....	54
Figura 28 Frecuencia de realización de actividades	55
Figura 29 Frecuencia de toma de decisiones	56
Figura 30 Frecuencia de eficiencia	56
Figura 31 Frecuencia de informes.....	57
Figura 32 Frecuencia de trabajo en equipo	58

Índice de Tablas

Tabla 1 Opciones de respuestas Sentido de Pertenencia	35
Tabla 2 Opciones de Respuestas de la variable de Desempeño laboral	36
Tabla 3 Cuestionario aplicado en la encuesta con la variable de Sentido de Pertencia.....	37
Tabla 4 Cuestionario de la encuesta a la variable de Desempeño Laboral	38
Tabla 5 dimensiones de la variable Sentido de Pertenencia y Desempeño	59
Tabla 6 Tabla de regresión entre las variables.....	60
Tabla 7 Análisis de Regresión	61
Tabla 8 Prueba de Nivel de significancia	62
Tabla 9 Plan de actividades.....	68

Resumen

La Dirección Distrital 09D07 asignó para el periodo 2021-2023 en la oferta extraordinaria a 28 docentes de oferta extraordinaria semipresencial asignados a la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo dentro de los Centros de Rehabilitación Social. Se escogió esta problemática debido a los acontecimientos escolares que se ha reportado en el año 2021, época de la pandemia a causa del COVID-19 y a la desmotivación de formar parte del ámbito educativo dentro de los Centro de Privación de Libertad.

El objetivo es conocer si el sentido de pertenencia de los docentes afecta o no afecta en el desempeño laboral. La metodología aplicada en este estudio al ser cuantitativo, se aplicó como herramienta para la obtención de datos una encuesta con un tipo de muestra probabilístico a los 28 docentes y por medio de una investigación descriptiva y descriptiva cuantitativa para determinar las causas y efectos y a su vez proponer varias estrategias, aplicando el enfoque de investigación de tipo descriptivo para conocer la opinión, el sentir y las sugerencias de los docentes.

Los resultados obtenidos del estudio realizado expusieron que el sentido de pertenencia no incide significativamente en el desempeño laboral siendo el sentido de pertenencia Dimensión Social la variable que mayor incide.

Mediante la propuesta se plantea entre varias actividades realizar un plan de estrategias que reactiven la participación del docente para incrementar la dimensión social y lograr un sentido de pertenencia fortalecido en la Unidad Educativa y con ello mejorar el desempeño laboral de los docentes.

Palabras clave: Desempeño laboral, sentido de pertenencia, estrategia, ambiente laboral, calidad educativa, inclusión.

Summary

The District Directorate 09D07 assigned for the period 2021-2023 in the extraordinary offer 28 teachers of extraordinary blended offer assigned to the PCEI Eugenio Espejo Educational Unit within the Social Rehabilitation Centers. This problem was chosen due to the school events that have been reported in 2021, the time of the pandemic due to COVID-19 and the lack of motivation to be part of the educational field within the Deprivation of Liberty Center.

The objective is to know if the sense of belonging of teachers affects or does not affect work performance. The methodology applied in this study being quantitative, a survey with a probabilistic sample type was applied as a tool to obtain data to the 28 teachers to determine the causes and effects and in turn propose various strategies, applying the research approach of descriptive type to know the opinion, feelings and suggestions of teachers.

The results obtained from the study carried out showed that the sense of belonging does not significantly affect job performance, with the sense of belonging being the Social Dimension the variable that most affects.

Through the proposal, among several activities, it is proposed to carry out a plan of strategies that reactivate the teacher's participation to increase the social dimension and achieve a strengthened sense of belonging in the Educational Unit and thereby improve the work performance of teachers.

Keywords: Job performance, sense of belonging, strategy, work environment, educational quality, inclusion.

Introducción

La Unidad Educativa Eugenio Espejo fue creada el 7 de noviembre de 1996 como una escuela Permanente Popular a través del Acuerdo Ministerial 5460 en la ciudad de Quito.

En el año 2019 mediante Resolución N° 001 – DDP – 09D07 – 2019 cambia de nombre y de figura profesional a Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo con código AMIE 09H02708 ofertando los niveles educativos desde básica superior hasta bachillerato en ciencias, su población estudiantil es para personas con escolaridad inconclusas en contexto de encierro (Centro de Privación de Libertad Zona 8 – Varones y Mujeres), en la jornada matutina y vespertina está ubicada, en la provincias del Guayas parroquia Pascuales en el km 17 1/2 vía Daule, perteneciente a la Dirección Distrital 09D07 – Pascuales – 1.

La Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo situada en la provincia de GUAYAS, cantón de GUAYAQUIL en la parroquia de PASCUALES; inicia con la idea de situar un plantel educativo al servicio de las personas privadas de su libertad que, aunque cumplen una condena, parte de sus derechos fundamentales es la educación y creación.

Desde sus inicios la Institución estuvo inspirada en la verdadera vocación, valores y ética, conociendo los cambios de la educación con los nuevos parámetros y con el fin de que al momento de reinsertarse a la sociedad estén preparados para una nueva realidad. La base es poder retomar su vida con la oportunidad de servir, demostrando que su rehabilitación fue un éxito.

Uno de los problemas fundamentales que se vive en la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo, es el sentido de pertenencia de los docentes a formar parte de esta rehabilitación de calidad con una perspectiva positiva y el desempeño laboral, para que se cumplan los derechos y obligaciones que deben tener todo estudiantes Privados de la Libertad. Donde

queremos permitirle la capacidad de motivar desde la vista de la enseñanza con un docente que haga de ese momento de clases algo propio y comprometido con enseñar y ser parte de los procesos de la docencia.

Este estudio fue seleccionado debido a la cantidad de deserción escolar que se ha reportado en el año 2021, época de la pandemia a causa del COVID-19 y a la desmotivación de formar parte del ámbito educativo dentro de los Centro de Privación de Libertad.

La deserción escolar tiene relación con la falta de seguimiento continuo a los estudiantes que se ausentan; porque según indican perciben las clases poco dinámicas y los docentes muestran una despreocupación por el entorno en el que se rodea y disminución en el proceso de seguimiento y monitoreo pedagógico de calidad, ante esta problemática la Institución Educativa debe implementar estrategias y prácticas educativas que motiven al estudiantado pero empezando desde la planta de docentes, un buen equipo influenciará mucho en su alumnado puesto que el docente es la clave esencial en el desarrollo y progreso de sus estudiantes.

La familia es el primer delegado responsable en crear y fortalecer el sentido de pertenencia de un ser humano, desde sus inicios y esto se incrementa en la etapa académica que es justamente donde se construye la identidad, lo mismo sucede con el ámbito laboral y surge como una necesidad el querer siempre estar integrados o pertenecer a un grupo que compartan los mismos valores, gustos, ideologías, etc.

Antecedentes

Debido a los cambios que ha presentado en la educación en cuanto a ajustarse a un método de virtualidad, inclusión y derecho de los educandos tomando en consideración que todo centro educativo debe procurar la calidad en cada área del centro a su cargo, por esto el gobierno a través de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2016), en su Art. 6, literal i) estipula que una de las obligaciones del Estado es: “Impulsar los procesos de educación permanente para personas adultas y la erradicación del analfabetismo puro, funcional y digital, y la superación del rezago educativo”. Este mandato del gobierno difícilmente se cumple en la Unidad Educativa PCEI por lo que este estudio se convierte en expositivo para brindar una mirada a este segmento de docentes y al apoyo que debe brindárseles.

En la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo en los CPL Guayas N° 1 Varones y CPL Guayas N° 2 Mujeres, los 28 docentes consecutivamente han perdido el compromiso necesario para desarrollar sus actividades en horarios suplementarios y extraordinarios, a más de otros efectos esta pérdida de motivación afecta el desarrollo académico de los estudiantes porque perciben desinterés en los docentes y distanciamiento en el proceso de seguimiento, control y monitoreo con la comunidad educativa.

Durante el reporte de asistencia que la institución seleccionada envía cada final de año lectivo a la dirección distrital se observa que existe deserción de estudiantes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo y durante las visitas en territorio se presumen que existe falta de motivación por parte de sus docentes y desaciertos en las autoridades que han generado desinterés y desmotivaciones en los docentes quienes nada han podido hacer para cambiar la percepción e interés de los estudiantes.

Los docentes laboran en un ambiente de trabajo donde no se sienten valorados y consideran escasas o nulas las oportunidades de ascenso o aumento salarial por lo que su desempeño laboral se

ha visto afectado y sus resultados laborales dificultan la consecución de objetivos institucionales. Un enfoque del proyecto es evaluar el rendimiento docente además de capacitar y estimular por medio de conferencias, talleres o actividades que motiven al docente y le permitan involucrarse y sentirse parte de la institución en cualquier área que se desempeñen con el objetivo de que exista un compromiso educativo, emocional y profesional al momento de impartir su cátedra.

Un punto importante de este estudio es el tratar de incrementar la forma motivacional del docente en su cátedra y en su lugar de trabajo donde podamos darles reconocimiento que incentiven e incrementen las ganas de formar parte del equipo de docentes con la finalidad crear un vínculo entre docentes de trabajo que labore en una misma forma e ideología que les permita apoyarse y lograr un crecimiento empresarial.

Planteamiento de la investigación

Objeto de Estudio

La presente investigación tiene como objeto analizar e investigar el sentido de pertenencia y las causas que lo generan y como incide en el desempeño laboral en los 28 docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 del Ministerio de Educación. El realizar un preámbulo sobre la variable de sentido de pertenencia nos ayudará a conocer cómo y cuánto afecta en los docentes su rendimiento laboral, así como también permitirá desarrollar estrategias para mejorar y fortalecer la relación de los involucrados con las Instituciones Educativas y Dirección Distrital.

En este estudio se pretende proponer la implementación de encuesta para medir el cumplimiento e interés de los docentes en sus actividades laborales en la institución educativa para evaluar el sentido de pertenencia de los docentes, la calidad de desempeño laboral, el grado de productividad, cumplimiento de indicadores, metas y objetivos y su influencia sobre su alumnado.

Por medio de este estudio se logrará determinar las falencias existentes y a través de ellas buscar las estrategias, métodos y medios que permitan modificar o enseñar a los docentes y apliquen con el objetivo de encontrar las mejores herramientas de desempeño laboral, obteniendo una calidad educativa y funcional que logre influir de manera positiva en los estudiantes.

Se pretende que el docente se apropie del término “sentido de pertenencia “ya que este es el principal conflicto en el que está enfocado este proyecto. Debido a que se percibe desanimo laboral por ende baja calidad de su desempeño e incumplimiento de metas y logros académicos lo que hace que las condiciones del alumnado mejoren y se concientice más en la motivación Docente-Alumno además de brindar un ambiente adecuado.

Campo de Estudio

El campo de estudio es la investigación de los indicadores del desempeño laboral de los 28 docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 del Ministerio de Educación, que debido a las condiciones que se presentan en el establecimiento es necesario conocer cómo afecta en los resultados, objetivos y metas propuestas.

El campo de acción en el cual se involucra el problema corresponde al campo Psicológico de la motivación del docente, el sentido pertenencia institucional y la influencia laboral que tienen los profesionales con los estudiantes y su desarrollo pedagógico.

Planteamiento del Problema

El mundo se ha visto inmerso en muchos cambios tanto tecnológicos, culturales, sociales, políticos y económicos que transforman una nueva sociedad, a la misma vez la educación está presentando grandes cambios que involucran al docente como eje principal dentro de la educación. En nuestro país los avances de metodologías para la educación son mayores donde el docente se resiste a lo profesional. Debido a la desmotivación personal y laboral en las actividades diarias realizadas que involucran los factores de conocimiento, emocionales y afectivos.

El Ministerio de Educación en el año 2020 y 2021 ha realizado recorte de personal de docentes en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, entre una de sus causas principales es que debido a la pandemia que se originó por la COVID 19 a nivel mundial, ocasionando que el nivel de desempeño de los docentes refleje una disminución, por tal motivo se investigará si esta problemática tiene relación con la ausencia de sentido de pertenencia de los mismos, tanto para con la Institución Educativa donde se encuentran laborando, así como también con las actividades académicas a desarrollarse.

Por lo tanto, es necesario identificar y evaluar las causas principales del porqué de la disminución del sentido de pertenencia que afecta al desempeño laboral para que de manera inmediata se pueda diseñar estrategias de desarrollo para incrementar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil.

Formulación del Problema/Preguntas de investigación

- ¿Qué elementos indican en el sentido de pertenencia y su influencia en el desempeño laboral de los docentes Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil?
- ¿Cómo el sentido de pertenencia incide en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil?
- ¿Cuál es el impacto que genera el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?

Justificación

Este estudio se enfoca Analizar la incidencia del sentido de pertenencia en el desempeño laboral de los docentes cuyo objetivo es mejorar la comunicación y eficiencia del personal docente además de optimizar el uso de las herramientas de motivación y seguir protocolos de desempeño que logren brindar un nivel alto de sentido de pertenencia y reducir los conflictos de rendimiento, y calidad de enseñanza. Obteniendo una red de maestros con una calidez humana, motivados y dispuestos a cambios.

Este estudio se realiza con el objetivo de exponer las causas más probables que puedan originar la falta de sentido de pertenencia en los docentes objeto del estudio, permitiendo aclarar cómo esta problemática incide en la productividad laboral y el impacto que puede generar en el aprendizaje de los estudiantes en el desarrollo laboral y compromiso como parte del establecimiento.

Esta investigación aportará a la aplicación de estrategias que permitan mantener la plantilla de docentes con un alto sentido de pertenencia, donde se evalúe constantemente su desempeño laboral y se logre brindar una retroalimentación para mejoras de la productividad en las actividades académicas. Además de capacitar y enfocarnos en la motivación en el ámbito educativo que será totalmente necesario para un aprendizaje significativo.

Como parte de la existencia humana prima la motivación como instrumento para lograr objetivos, alcanzar determinadas metas; psicológicas, sociológicas, pedagógicas y educadoras relacionadas directamente con el área educativa y el rendimiento escolar esto va a depender en gran medida del docente.

Quienes se beneficiarán con los resultados obtenidos de esta investigación son: Autoridades Institucionales al mantener un clima organizacional positivo, el grupo de docentes al trabajar en

equipo de manera organizada, estudiantes que recibirán una educación de calidad y calidez que les permitan obtener conocimientos desarrollados en sus habilidades.

Consideran que las instituciones educativas modifiquen y replanten el proceso de enseñanza y apliquen nuevas estrategias con el objetivo de fortalecer y promover la socialización en actividades internamente y externamente de los salones de clases, así lograr mayor motivación en la comunidad educativa y con ello el sentido de pertenencia se reflejará dando resultados positivos en el desempeño de actividades de docentes y estudiantes (Tocora & García, 2018).

Para fomentar el sentido de pertenencia en una empresa es importante que se fomente acciones a favor de los trabajadores; mantener un excelente clima laboral para que todos logren realizar actividades en un ambiente armónico, manejar el trato por igual entre los colaboradores haciendo sentir a todos con las mismas oportunidades y derechos, reconocimiento de los colaboradores mediante oportunidades de crecimiento, entre otros (Quirós, 2019).

Objetivo General

Analizar la incidencia del sentido de pertenencia en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil para proponer estrategias de desarrollo que permitirán incrementar el rendimiento laboral.

Objetivo Específico

- Determinar el marco teórico y conceptual del Sentido de Pertenencia y Desempeño laboral y teorías al respecto de su interrelación.
- Desarrollar el marco metodológico para evaluar la influencia del Sentido de Pertenencia en el Desempeño laboral de los docentes PCEI de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil.

- Proponer estrategias de desarrollo para incrementar el desempeño laboral de los docentes PCEI de la Unidad Educativa Fiscal Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil, y que se puedan aplicar en el sector educativo.

Hipótesis y/o preguntas de investigación

- El Sentido de Pertenencia no incide en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07.
- El Sentido de Pertenencia incide en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07.

Capítulo II. Marco Teórico

Teorías motivacionales

Describe el desarrollo de la motivación en los individuos y como éstos surgen en base a las necesidades, en área de la psicología se concluye como un procedimiento que realiza seguimiento a las conductas vinculadas a los objetivos propuestos. Una de las teorías acerca de la Motivación que tuvo mayor relevancia fue la de Maslow en 1943 en el que establece que son jerárquicas las necesidades de los individuos (Puerta, 2019).

Teoría De Maslow

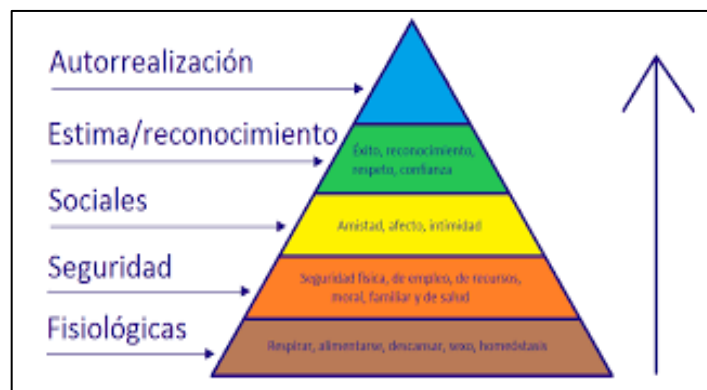
Maslow señaló que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Espinosa, 2019).

Las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización). Esto es porque las personas buscan satisfacer sus necesidades básicas y luego ascender en la búsqueda de complacer las necesidades más complejas. La teoría de Maslow se espera que un empleador antes de exigir motivación o eficacia en actividades a los empleados, conozcan y comprendan las necesidades de cada uno, adicional que esta teoría sirve de referencia fundamental en el ámbito educativo, ámbito ventas, etc. Por otro lado, es importan mencionar que la Pirámide de Maslow ha recibido críticas por la dificultad de comprobar la definición de autorrealización al ser impreciso y las necesidades descritas considerarse muy ambiguas como poder analizarlas y estudiarlas científicamente (Espinosa, 2019).

La pirámide de Maslow se refiere a una teoría que impulsa la motivación de aprendizaje se en base a conductas humanas y tiene niveles jerárquicos que se desarrollan desde el punto de vista humano, que se enfoca en los asuntos que captan la atención del individuo para lograr llenar su sentido de satisfacción personal en el alcance de logros y objetivos provocados por el deseo de superación y autorrealización de ser aceptados en la sociedad actual. Cada uno de los niveles mencionados hacen referencia a las maneras de supervivencia que tiene el ser humano en su búsqueda de aceptación de reconocimiento y respeto, luego está el aspecto social en la búsqueda de afecto y sentirse parte de algo o de alguien, también se observa otro aspecto importante como es la seguridad que incluye a la familia y la salud y por último está el aspecto fisiológico el descanso, el alimento la procreación (Sevilla, 2021).

Figura 1

Pirámide de Maslow



Nota: Se muestra los niveles de la pirámide de Maslow. Adaptado de “¿Qué es la pirámide de Maslow?” [Imagen], por M. (Armero, 2021) (<https://lamenteesmaravillosa.com/piramide-maslow/>). Licencia estándar.

Motivación en el ámbito académico

La motivación es de mucha importancia tanto para el docente como para el estudiante es primordial que esta área no sea descuidada ya que la motivación se basa en obtener los resultados y

alcanzar las metas internas y externas otorgando recompensas que el alumno obtiene por la realización de sus actividades, comportamiento y descubrimiento de sus destrezas y habilidades cognitivas en su desenvolvimiento en el aula de clases en las que dedica tiempo y esfuerzo (Ramos, 2020).

Dentro del ambiente comunitario, laboral, familiar debe primar el sentido de arraigo e identificación personal y colectiva. Tiene que ver con cambiar nuestros enfoques de trabajo y pasar de un trabajo individual a algo más colaborativo. Puntualizando para las instituciones educativas, contar con un equipo docente que se sienta parte del lugar de trabajo, con un alto grado de identificación, compromiso y responsabilidad es de gran importancia ya que esto se reflejará en la dinámica institucional, en sus relaciones tanto con estudiantes como compañeros de trabajo y por lo tanto en el transcurrir del tiempo se observaran resultados favorables para todos los miembros de la institución (Bolaños & Stuart, 2019).

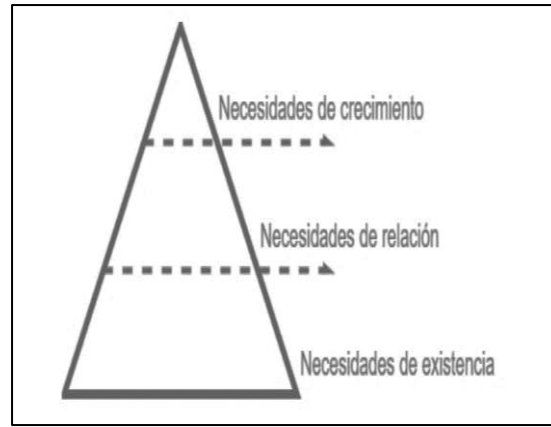
Teoría De Alderfer

Las capacidades laborales colaboran en la realización de una actividad de manera positiva, viéndose reflejado en el desempeño correcto de cada individuo, siendo resultado de los conocimientos, pero sobre todo de la experiencia y la preparación continua de la persona (Sigcha, 2018). En esta sociedad cada vez más compleja, no sólo hay una necesidad para los profesionales que han desarrollado cierto tipo de competencias a un nivel elevado, existe también otro tipo de competencia que pueden ser desarrolladas por cualquier persona poniendo especial énfasis en la competencia de trabajo en equipo (Lima, 2019).

En referencia a las necesidades, este modelo permite que se pueda trabajar en los asuntos específicos que necesitan mayor atención por medio de opiniones en base al conocimiento de acuerdo con conceptos obtenidos y este modelo se especifica en resaltar las más comunes que son las que forman parte de diversas necesidades que se presentan de manera natural (Lima, 2019).

Figura 2

Pirámide de ERG



Nota: Se muestra los niveles de la pirámide de Alderfer. Adaptado de “Bitácora de viaje: Entrada 4, “Parada en la Conducción de la empresa”” [Imagen], por (Lima, 2019) (<https://adminprocuratio.wordpress.com/2019/06/06/bitacora-de-viaje-entrada-4-parada-en-la-conduccion-de-la-empresa/>). Obra de Dominio Público.

Necesidad

En Ciencias de la Educación el concepto de necesidad está vinculado a la planificación e investigación educativa, existe una gran importancia en la planificación de intervenciones a partir de la identificación, el análisis y priorización de las necesidades de los destinatarios y del contexto de actuación, que permitirán desarrollar y fortalecer habilidades de atención que tienen como base los valores como el respeto hacia las diferentes opiniones y puntos de vista (Moreno, Palomino, Frías, & Pino, 2015).

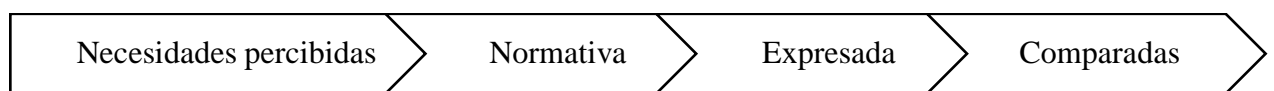
De esta manera la investigación educativa sobre necesidades queda vinculada a la innovación, la mejora, el cambio, la prevención o la resolución de problemas del ámbito educativo” (Burbano, Chacón, Holguin, Ordoñez, Tulcán., 2020).

La palabra necesidad se usa, explícita o implícitamente, para referir a una categoría particular de metas pensadas como universalizarles. Es importante destacar que, en este sentido, las necesidades se distinguen de otras metas que se refieren a lo que las personas quieren o desean, y que dependen de las preferencias particulares y del medio ambiente cultural (Tulcán et al, 2020).

Modelo de Brad Shaw

Figura 3

Necesidades Básicas de Modelo Brad Shaw



Nota: Se muestra la figura longitudinal de las necesidades básicas según modelo de Brad Shaw. Adaptado Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2022 <https://www.redalyc.org/pdf/5610/561058728005.pdf>. Obra Autoría Propia.

Cada una de las necesidades señaladas hacen referencia a las diferentes reacciones que presenta el ser humano al pasar del tiempo; cómo expresar sus diferentes puntos de vista, como es percibido con otras personas y que opinan acerca de sí mismo, la comparación de diferentes situaciones, la otra necesidad es la expresada y como último aspecto la necesidad comparada, que hace referencia a los profesionales que se ubican en un área de su dominio para poder ayudar a otras personas.

También se puede observar que, para Maslow, en cada teoría aplicada a la motivación las similitudes pueden aparecer de diferentes maneras y cada una de ellas tiene la capacidad de acoplarse a las diversas situaciones de la vida humana en la obtención de satisfacción de las necesidades de crecimiento y superación representadas por la auto estima que determina la percepción que tenemos de sí mismos y como otros nos observan (Elizalde, Martí, Martínez, 2006).

Teoría del Construccionismo Social de Gergen.

Lev y Piaget señalan que esta teoría hace mucho énfasis en el área educativa y permite la interpretación y comprensión, de aquellos sucesos cotidianos en las aulas educativas, por eso es de mucha importancia hacer un análisis para reorganizar las ideas y luego una breve comparación y este método permite que sea más favorable para llegar a ideas coordinadas para fomentar el aprendizaje desde tempranas edades del individuo. Este tipo de desarrollo cognitivo de aprendizaje comienza desde 2 años ya que es la edad propicia para el desarrollo motriz del infante, que se basa en estímulos para que el niño pueda desarrollar sus capacidades desde edades tempranas. Luego está la etapa pre operacional que no se centra en el pensamiento no lógico, en el cual el niño hace ideas de las cosas que desea crear, aunque no lo puedan realizar (Lev & Piaget, 2019).

Como lo menciona Gergen, el sentido de pertenencia, entonces, sería indispensable para la formación y desarrollo de las personas, para entender el mundo en que vive, la relación con las otras personas y su propia existencia. Es en la pertenencia a los grupos sociales, donde se apropia del lenguaje indispensable para la creación de conceptos y la socialización. Además, es en los grupos, donde se valida como persona, donde se encuentran las formas validas de ser, que se integran al conocimiento y más tarde se reflejan en la conducta durante las nuevas interacciones (Gergen, 2007).

El medio social que rodea al ser humano tiene mucho que ver con el desarrollo y conformación de su identidad, pues en la sociedad es donde el ser humano tiene sus referentes para ir construyendo su identidad. La sociedad se encarga de estigmatizar lo que se sería una persona valiosa, así como las formas de vida que juzga adecuadas (Gergen, 2007).

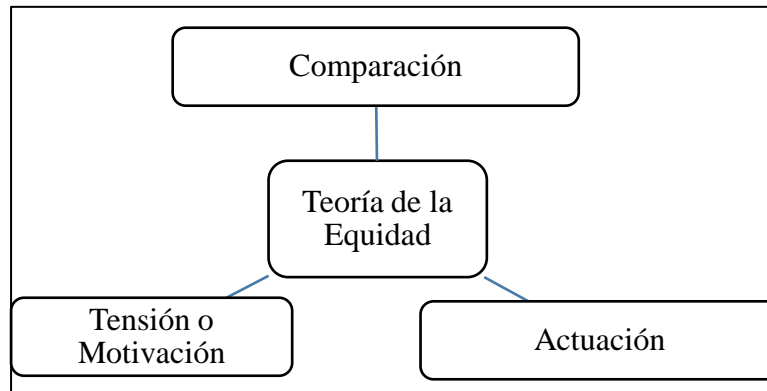
La Teoría de la Equidad de Adams

Analiza la percepción de un individuo al enfrentarse ante situaciones no igualitarias e injustas y como incide en la relación social principalmente en el aspecto laboral, así como también

explica el sentimiento que obtiene un individuo al compararse con otro, dicha comparación en caso de ser afirmativa tendrá motivación y en caso de ser negativa se sentirán desmotivados (Peiró, 2021).

Figura 4

Bases de la Teoría de la Equidad.



Nota: Se determina las bases fundamentales que se basa la teoría de la Equidad. [Gráfico] por León y Macías, 2021. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad,un%20impacto%20en%20la%20motivaci%C3%B3n>. Obra Autoría Propia.

Dimensiones de la variable Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia dentro del ámbito escolar se identifica con el desempeño del alumno, incluye las conductas y procesos que el alumno lleva a cabo para apropiarse de los conocimientos y utilizarlos en la práctica. Sustenta el desempeño escolar reflejado en calificaciones como una variable, se consideran un indicador del nivel de aprendizaje que incluye aspectos como la eficacia en el logro de los objetivos curriculares para las diversas asignaturas (Quaresma & Zamorano, 2016).

El sentido de pertenencia en los docentes hacia la institución como variable propia del estudio aborda estándares necesarios para identificar cada accionar, por lo que se han agrupado en

dimensiones a saber; compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, sentido de pertenencia afectiva, sentido de pertenencia de dimensión física y sentido de pertenencia de dimensión social (Quaresma & Zamorano, 2016).

Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo se determina cuando un colaborador siente un apego sentimental hacia la organización o empresa, lugar donde se siente valorado y motivado, un trabajador con sentido de pertenencia no tiene pensado abandonar su trabajo pues se siente en el compromiso de sacar adelante la empresa de la cual forma parte. Pertenencia también es el hecho o la circunstancia de formar parte de un conjunto, ya sea un grupo, una comunidad, una organización, una institución, etc (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

El grado de compromiso individual y colectivo, así como los vínculos afectivos que se consolidan mediante el sentido de pertenencia dentro del ambiente laboral son tales, que aún en los casos en que un trabajador cesa en funciones este puede mantener una relación afectiva y sentirse con la identificación de valores representativos del lugar donde laboró, también se lo puede relacionar o comparar con un jugador de equipo que cuando éste se siente apoyado e identificado con el grupo la duración de este lazo emotivo de pertenencia es indeterminado, y sólo se extingue a medida que pase el tiempo y se mantenga alejado del entorno físico (Samaniego, 2021).

Compromiso de Continuidad

Es el sentimiento de apego que siente un colaborador en relación con una organización o empresa, ya sea porque éste invirtió económicamente, física, sentimental o por los beneficios que ha alcanzado durante el tiempo trabajado y no se proyecta como un objetivo o meta al abandonar la organización y su permanencia será larga, al menos que reciba una buena oportunidad en otro lugar y que le suenen atractivas y si estas oportunidades no se presentan su apego hacia la organización se fortalecerá (Ávila & Pascual, 2020).

Compromiso Normativo

Describe el sentimiento de lealtad u obligación moral que siente el individuo hacia la organización, proviene de sus valores desarrollados desde su niñez que suele verse reflejado en los primeros trabajos. Cuando un colaborador posee este tipo de compromiso su índice de sentido de pertenencia es alto al igual que su desempeño laboral y se verá reflejado en los resultados de la organización u empresa mediante la eficacia y eficiencia de sus actividades (Ávila & Pascual, 2020).

Sentido de Pertenencia, dimensión afectiva

Se relaciona con los sentimientos, se relaciona con la necesidad que tiene una persona de relacionarse con otros. El sentido de pertenencia es el motor que impulsa al ser humano a hacer algo, a aplicar lo que sabe y mejorarlo a comprometerse poco a poco y superarse; es compromiso y confianza consigo mismo, con los demás y con la organización. El sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenece, es decir que el sentido de pertenencia significa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones que formas parte de un grupo determinado de subgrupos conectados de los cuales se derivan los siguientes puntos (Manzano, 2019).

Los establecimientos educativos pueden lograr desarrollar el sentido de pertenencia en los estudiantes desde el proceso de seguimiento que realice la planta de docentes y autoridades institucionales en el proceso de formación estudiantil, académica y personalmente con una buena interacción, logrando que los estudiantes se sientan valorados por el establecimiento educativo afianzado su sentido de pertenencia (Aramendiz & Delgadillo, 2021).

Sentido de Pertenencia Dimensión Física

Se refiere al espacio que comparten los individuos y de desarrolla el sentido de pertenencia, está muy ligado a la identidad del lugar donde se vive y al que se dice pertenecer, donde se establecen las interrelaciones culturales y se tienen las experiencias más significativas”. Aquellos lugares con determinados rasgos modelan la autenticidad del individuo en el que desarrolla sentimientos o conductas ya sean positivas y negativas, pero esto varía según la proporción territorial del sitio donde sienten que pertenecen, es por ello la importancia del conocimiento de los sitios de convivencia en el desarrollo del sentido de pertenencia (Palos, 2018).

Sentido de Pertenencia Dimensión Social

Esta dimensión explica la necesidad de comunicarse con otras personas, como familia, amigos, parejas sentimentales, al igual que en el ámbito laboral, etc., se resumen en la interacción que realizan los diferentes individuos a través de la comunicación efectiva, lo que identifica al grupo en sí y permite al individuo conocer el concepto de su existencia (López, 2017).

La educación es vital para que exista un buen desarrollo de la dimensión social desde la etapa de la niñez para que adquieran competencias y habilidades que aportarán durante su periodo de aprendizaje logrando que se ponga en práctica hasta en su vejez y en todos los ámbitos de su vida tanto personal como laboral y académico afianzando la relación entre los establecimientos educativos y la comunidad estudiantil, brindando confianza y seguridad en cada uno de ellos al relacionarse con su entorno (López, 2017).

Dimensiones Variables del Desempeño Laboral.

Desempeño Laboral docente

Dentro del ambiente comunitario, laboral, familiar debe primar el sentido de arraigo e identificación personal y colectiva. Tiene que ver con cambiar nuestros enfoques de trabajo y pasar de un trabajo individual a algo más colaborativo. Puntualizando para las instituciones educativas, contar con un equipo docente que se sienta parte del lugar de trabajo, con un alto grado de identificación, compromiso y responsabilidad es de gran importancia ya que esto se reflejará en la dinámica institucional, en sus relaciones tanto con estudiantes como compañeros de trabajo y por lo tanto en el transcurrir del tiempo se observaran resultados favorables para todos los miembros de la institución (Bolaños & Stuart, 2019).

El desempeño laboral docente como variable propia del estudio aborda estándares necesarios para identificar cada desempeño docente ya que es importante establecer un ambiente armónico y dinámico en toda la comunidad educativa por lo cual es esencial mantener las siguientes dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso organizacional, colaborativo, liderazgo y trabajo en equipo (Bolaños & Stuart, 2019).

Calidad de Trabajo

La dimensión de calidad de trabajo está compuesta por tres aspectos fundamentales de desempeño docente o educador que se fundamentan en la responsabilidad, calidad de un desarrollo curricular que son esenciales para poder planificar y enseñar: Es muy necesario poseer el dominio del área, esto significa del saber que enseña, Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones que se encuentre íntimamente relacionadas con la enseña-aprendizaje, y comprender e implementar y gestionar el currículo nacional (Lopez, 2017).

Responsabilidad

La dimensión de responsabilidad está dividida por cuatro criterios de desempeño docente

que son consideradas como principales y esenciales para la enseñanza: Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, crear o propiciar un clima de aula adecuado para la enseñanza-aprendizaje, interactuar mantener un vínculo directo con sus alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje sin perder el límite de respeto docente vs estudiantes, para saber que se está consiguiendo el objetivo se debe de evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, la responsabilidad no es tomada como las obligaciones del docente (Cáceres, 2021).

Compromiso Organizacional

La dimensión de compromiso organizacional está establecida por tres principales ámbitos de desempeño docente que son importantes convirtiéndose en las principales bases para su desarrollo profesional:

- Mantenerse actualizado consecutivamente con respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber o conocimiento en el que se desenvuelva o mantenga experiencia (Manzano, 2017).
- Colaborar y mantener dialogo con otros miembros de la comunidad educativa que tenga fines a su área de conocimiento (Manzano, 2017).
- Reflexionar o autoevaluarse acerca de su labor si está alcanzando las metas propuestas al impartir su conocimiento con los estudiantes, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes (Manzano, 2017).

Liderazgo

La dimensión de liderazgo por lo general está definida por cuatro descripciones o criterios de desempeño docente según frecuentes estudios o currículos, que son vitales para alcanzar su desarrollo profesional:

- Tener altas expectativas y muy definidas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes con los que interactúa, comprometerse de forma ética y basada en el respeto en guiar formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el entorno y desarrollo del Buen Vivir.
- Enseñar con valores con la finalidad de ir inculcando y garantizando el permanente respeto sobre los derechos humanos que toda estudiante debe conocer.
- Comprometerse con el desarrollo no solo de los estudiantes si no que con el de la comunidad más cercana que los rodea, ya que, por lo general, están enlazados al estudiante e influyen en su desarrollo (Marfan, Muñoz, Sembler, Weinstein, 2019).

Trabajo en Equipo

La dimensión del trabajo en equipo tiene como base fundamental la interacción de se tiene con los integrantes, que buscan alcanzar una meta o propósito en común, la competencia de trabajo en equipo se fundamenta en la disposición individual y la cooperación que mantenga el grupo en las acciones para alcanzar metas en conjunto, solucionando problemas que se presentan en el transcurso de la meta planteada para el progreso. “Toda actividad a realizar se necesita postulados según lo manifiesta” (Lopez, 2017).

Marco Conceptual

Sentido de pertenencia

El ser humano es un ser social por naturaleza, fundamental para que determine un equilibrio salud, bienestar social, psicológico laboral, etc., cuando se tiene sentido de pertenencia y satisfacción es posible que se logre vivir en un mejor ambiente. Vivir en un entorno que se mantiene en buen estado, eso nos invita a cuidarlo y mantenerlo aún más, el entorno en condiciones óptimas no facilita el cumplimiento de las tareas y permite que se cumpla con la meta planteada ya que se representa la institución porque tiene un significado importante, de la cual se hace parte. El sentir

orgullo brinda valor como personas, quien se encuentra donde no le nace estar no presenta el sentido de pertenencia, entonces está en un lugar equivocado (Rovayo, 2020).

El sentido de pertenencia a la escuela, lo asemeja al grado de identificación de los estudiantes con su escuela, así como el grado en que se siente aceptado por los demás estudiantes y profesores, la evaluación que hace de la institución y el papel de la educación en su vida si cree que es importante estudiar o no. Lo mencionado ayudará a que el estudiante refleje su participación en actividades tanto académicas como no académicas, asistir a clases, prepararse, hacer las tareas, poner atención a las clases, socializar con los alumnos, así como participar en actividades deportivas (Gutierrez & Monjaraz, 2015).

El sentido de pertenencia dentro del ámbito escolar se identifica con el desempeño del alumno, incluye las conductas y procesos que el alumno lleva a cabo para apropiarse de los conocimientos y utilizarlos en la práctica. Sustenta el desempeño escolar reflejado en calificaciones como una variable, se consideran un indicador del nivel de aprendizaje que incluye aspectos como la eficacia en el logro de los objetivos curriculares para las diversas asignaturas (Quaresma & Zamorano, 2016).

Existen factores de los cuales depende el sentido de pertenencia, se puede dividir en dos grupos internos propios de los estudiantes en referencia a las necesidades de superación y desarrollo que impulsan al estudiante a enfocarse en el cambio de vida, se encuentran las condiciones fisiológicas la salud, la nutrición, y el descubrimiento de las habilidades, y las aptitudes y actitudes de los estudiantes, la motivación para estudiar, sus hábitos de estudio y lectura, el estado emocional, el auto concepto, entre otros y externos propios del ambiente o del contexto de aprendizaje (Alemán, Izquiero, Navarro, Suárez, 2018).

Por naturaleza el hombre necesita ejercer vínculos con las personas que se desarrollan a su alrededor, aspira cuidados, aspira amor, necesita alimento, seguridad, entre otros. El hombre está

diseñado desde su estructura anatómica para la reproducción, significa que debe desarrollar su convivencia en un ambiente familiar o en comunitario (Gutierrez & Monjaraz, 2015).

Se define al sentido de pertenecía como el grado de relación que deben mantener los individuos dentro de una sociedad, institución y grupos que la conforman. El sentido de pertenecía son aquellas expresiones psicosociales y culturales que indican la relación que mantiene el ser humano con los grupos de los que se es parte (Hernández, 2014).

El sentido de pertenencia es un pilar fundamental para el cambio de mentalidades y responsabilidad que permite buscar la excelencia y objetivos comunes acordes al ámbito social en que se desarrolla la persona, es decir, una auténtica entrega de sí mismo al ente perteneciente. (Pontes, 2011).

El sentido de pertenencia puede definirse como el sentimiento de fidelidad con el que se identifica una persona hacia un grupo de personas, lugar u organización al grado de cumplir con normas, valores y reglamentos de los mismos logrando fortalecer al individuo. Tal es el caso, como la relación entre un empleado y un empleador o una organización, un habitante o ciudadano con su ciudad y país que no necesariamente tiene que ser nativo de ese lugar, sino que lo acogieron y se identificó con sus culturas, creencias o valores, éste cuidará de ese lugar respetando y aportando en su cuidado y conservación (García, 2019).

La falta de sentido de pertenencia en los docentes afecta al sistema educativo, ya que es fácil detectar el poco compromiso en las actividades escolares debido a que éste no se siente parte de la organización y se verá reflejado en el desarrollo de sus clases y el seguimiento a los estudiantes. Por su parte los estudiantes tendrán afectaciones en su proceso de aprendizaje. Este concepto se ha desarrollado por la importancia del bienestar de la comunidad estudiantil y la necesidad de aumentar y fortalecer la calidad de la relación entre el estudiante, la planta de docentes, personal administrativo y Autoridades Institucionales (Carrasco & Urrejola, 2017).

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la capacidad que tiene el individuo de adquirir conocimientos y habilidades como también el rendimiento para desenvolverse en cualquier actividad e incide positivamente o repercute significativamente en los resultados de la empresa u organización.

El desempeño laboral es un desarrollo que sirve para valorar cuanto es el beneficio que ha logrado obtener en una empresa o un colaborar en una actividad determinada gracias al desempeño de sus competencias y habilidades. Esto se mide mediante la evaluación del desempeño que juega un papel fundamental dentro de una organización que cuantifica la productividad de alguna máquina, programa o colaborador si logró cumplir o no los objetivos y metas planteadas (Solano, 2019).

Actualmente las organizaciones se encuentran en constante cambio y actualización, por lo que su nivel de exigencia es cada vez más alto, por lo tanto, es necesario que éstas recluten su personal acorde a la cultura organizacional que se ajuste a la misma visión, misión y valores para evitar un bajo rendimiento en el desempeño laboral que se involucren en los procesos, que aporten con nuevas iniciativas y que en conjunto (Chacín, 2009).

Teoría X y Teoría Y

Teoría X

La Teoría X es un ambiente supervisado en todos los puntos, y el único objetivo de los trabajadores es la ganancia de dinero sin tener un compromiso real con la compañía (Red, 2019).

Teoría Y

Los trabajadores de Tipo Y les gusta su trabajo tanto el desarrollado de forma física como el intelectual, disfrutan su ambiente laboral, tienen la capacidad de resolver los problemas que se les presente en el trabajo de forma rápida y de manera creativa sin la necesidad de un supervisor (Red, 2019).

La teoría Y es más que todo un proceso de crear distintas oportunidades para propiciar el desarrollo de las personas, y según esta teoría las condiciones impuestas por la teoría X son muy rígidas, ya que limitan a las personas a cumplir tareas específicas, atando a la persona a un trabajo más mecánico a través de métodos de operación, lo que hace que las personas se desestimulen y no acepten responsabilidades, sin aprovechar las capacidades de los empleados (Red, 2019).

Estrategias de la Teoría

La teoría administrativa ha generado un perfil de aquellos cargos estratégicos, sin embargo, en este tipo de organizaciones la presencia de profesionales es escasa, por lo tanto, está basada en inquietudes y decisiones con mucho sentido común e inteligencia adquirida con la experiencia del cargo (Montalvan, 2008).

Marco referencial

Ecuador

Se desarrolló una investigación en la ciudad de Quito, sobre el sentido de pertenencia y compromiso organizacional en donde el principal objetivo fue comparar entre sectores, incentivando en los docentes un compromiso organizacional que genere actividades de calidad. Se aplican encuestas en la Unidad Educativa Particular San Fernando (privada) y Unidad Educativa Pichincha (pública) con enfoque cuantitativo, dando como resultado que en la Institución Educativa Pública la permanencia del docente depende de la remuneración económica y se sienten valorados, en tanto que en la privada predominan las emociones, se sienten parte primordial de la institución (Manzano, 2019).

Por tal razón, es importante concluir que en el Ecuador hay muchas empresas en donde los trabajadores se sienten con sentido de pertenencia únicamente por el recurso económico debido a que los empleadores también suelen preocuparse primero por el capital humano en lugar del ser humano que colabora en su organización, generando consigo la rotación del personal. Es importante que

exista una concientización en las empresas sean estas públicas como privadas que incluso aportará en mantener un índice alto de sentido de pertenencia (Manzano, 2019).

América Latina

En México se realizó un proyecto para aumentar el sentido de pertenencia en la escuela de bachillerato UEMSTIyS, por lo que se realizó el análisis FODA para determinar; puntos positivos la creatividad de toda la comunidad educativa y la infraestructura, puntos negativos refleja la ausencia de empatía entre la planta de docentes y personal administrativo. Más del 40% indican que pierden el interés en sus actividades, por ello como estrategia se propone trabajar en base 3 ejes; convivencia, negociación y cultura de paz que logrando fortalecer la identidad y pertenencia del individuo de la institución educativa mediante una comunicación sana, empática y fluida (Ortiz & Galvéz, 2019).

En su proyecto de titulación presentada en la Universidad Mayor de San Marcos de Perú, explicó en cuanto a la conexión que existe entre el desempeño de los docentes y la gestión estratégica tomando como muestra la cantidad de 320 docentes y 30 Autoridades Institucionales de diferentes unidades educativas en la Provincia, concluyendo que el desempeño del docente se regula siempre y cuando también se regule los procesos pedagógicos (Pariona, 2015).

Es importante destacar que para que funcione de manera óptima la planta de trabajadores se debe empezar desde la contratación del personal que se ajuste al clima laboral de la organización. La misión, visión y objetivos se encuentren alineados al de la empresa, brindando al trabajador la oportunidad de ser escuchados, que se sientan valorados, creando oportunidades de crecimiento profesional y laboral, y así lograr desarrollar su sentido de pertinencia y las organizaciones disminuirán la rotación de personal (Pariona, 2015).

En Europa

En referencia al estudio realizado por la Universidad de Murcia con el objetivo de conocer los factores que influyen en el desempeño laboral y en el sentido de pertenencia de los estudiantes con la escuela de Arquitectura y Universidad se realizó una encuesta con preguntas cerradas entre ellas es ¿Te sientes integrado al grupo? En el que el 83% de los estudiantes respondió que si sentía orgulloso de ser miembro de la Universidad y de éste el 76% considera que influye en el desempeño académico, a pesar de que en ciertas materias no tienen elevado el grado de pertenencia, pero debido a que se sienten integrados a los grupos manejan una buena relación con sus docentes y cumplen con sus metas académicas muy distintamente de su filosofía (Brea, 2014).

Capítulo 3. Marco Metodológico

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación hace referencia a todas las etapas por la cual debe transcurrir el proceso de la investigación y que conduzca a la adquisición de un nuevo conocimiento. Esta investigación es documental por cuanto su proceso de búsqueda y tratamiento de información se genera a partir de estudios hechos sobre un particular, que se han venido acumulando en el transcurso de la historia de la humanidad y que se presenta bajo las más diversas modalidades. Asimismo, tendrá un carácter de investigación de campo para la valoración económica de la propuesta, que incluirá el costo por concepto de capacitaciones, talleres, incentivos al personal docente. Este proyecto está planteado en un diseño descriptivo basado en la teoría que se crea mediante la recopilación, análisis y presentación de los datos recopilados. Al implementar un diseño en profundidad como este, un investigador puede proporcionar información sobre el porqué y el cómo de la investigación.

Plan de la investigación

Se desarrollan los lineamientos metodológicos realizados en la investigación la cual está integrada por el tipo y técnicas de investigación para recolectar los datos además de describir los materiales y equipos con la finalidad de obtener el objetivo planteado en los procedimientos desplegados en la misma. (Cáceres, 2021) Indica que el tipo de investigación que se establece de acuerdo con el tipo de problemas que se desee solucionar, los objetivos a lograr y la disponibilidad de los recursos.

La investigación en la modalidad cualitativa permite revisar y diagnosticar el estado actual de la institución educativa y los procesos estratégicos con los cuales se desarrollan las actividades académicas, investigativa y administrativa. Y de forma cuantitativa nos permite cuantificar cantidad

de personal que actualmente posee la institución, y así determinar el estado de ánimo y personal de los mismos.

Tipos de investigación

Es descriptiva por cuanto se busca especificar las propiedades importantes del planteamiento, sometiéndola a un análisis, para luego ofrecer la posibilidad de nuevas ideas, todo ello con el propósito de estudiar una situación particular y las posibles medidas convenientes, en función de la interpretación y descripción correcta de los hechos y hallazgos alcanzados.

Basándose en el criterio de según su objetivo, este trabajo es de investigación descriptiva, puesto que busca resolver un problema o situación, recolectando datos, estudiándolos y sometiéndolos a un análisis. Este proceso debe ser factible, puesto que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta o modelo operativo viable para solucionar un problema de una organización o grupo social (Jorge A Fanco, 2021).

La investigación exploratoria no pretende dar explicaciones respecto del objeto de estudio, sino recopilar información, identificar antecedentes generales, ubicar aspectos relevantes, como tendencias y relaciones potenciales entre variables que habrán de examinarse a profundidad en futuras investigaciones” (Latinoamericana, 2018).

Esta investigación según descansa en el principio de que las partes representan al todo; estudiando a cierto número de sujetos de la población (una muestra) nos podemos hacer una idea de cómo es la población en su conjunto. Concretamente, se pretende conocer la distribución de ciertas variables de interés en una población (Samaniego, 2021).

La información que se pudo recoger fue ordenada y consecuente, podemos indicar que utilizaremos procesos de deducción para poder identificar las normas de causa que están presentes en el análisis de la problemática, toda la información es confiable y verificable, exponiéndose en

datos de números, de la misma manera que los de estadística, y estos serán de análisis para deducir su lógica y así determinar los resultados.

Metodología de investigación

La presente investigación se considera de enfoque cuantitativo, en base a las preguntas de investigación, los Datos obtenidos se pueden cuantificar y establecer estadísticas en los datos recopilados. Para este motivo, se utilizó como herramienta la aplicación de una encuesta, a los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo dentro del sistema educativo, emocional, social. Estos datos luego serán interpretados mediante análisis numérico y reflexivo, que tienen como finalidad detallar, describir y analizar de forma minuciosa, cada pauta del problema planteado, de esta manera se obtiene información relevante que nos ayude a comprender, verificar y tener una posible solución en caso de que no se esté cumpliendo con la meta planteada, o con la interrogantes o hipótesis establecidas en el problema a investigar (Siamperi, 2016).

Esta investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo a 28 docentes y su coordinador, para conocer el desempeño laboral de los docentes y su percepción frente al sentido de pertenencia hacia la institución, se han levantado dimensiones detalladas previamente en base a los estándares de calidad educativa y desempeño docente emitidos por el gobierno ecuatoriano en publicación; cuyo objetivo fundamental es obtener información, con el fin de detectar causas del deficiente desempeño laboral.

Este estudio es de tipo descriptivo, ya que tiene la finalidad de detectar, identificar la percepción de cada docente que labora en la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo nos permite conocer y describir a profundidad los componentes del compromiso en los docentes, sentido de pertenecía y desempeño laboral.

A su vez este estudio es correlacional, ya que analiza la importancia de las variables y sus diferentes correlaciones entre ellas. Se trabaja con un método deductivo, ya que parte de una hipótesis que ha sido anteriormente respaldada o fundamentada de un soporte teórico.

Como complemento, cabe indicar que este diseño es transversal gracias a la recolección de datos en el tiempo que condujo a la descripción detallada de las variables, al análisis comparativo y a la identificación de la interrelación del sentido de pertenencia y la evaluación docente como parte del desarrollo profesional en un momento dado.

Se empleó la encuesta como herramienta de obtención de datos porque la población donde se ha focalizado la investigación es de 28 personas, por ser una población pequeña se la considera en su totalidad para la investigación.

El tipo de muestra que se utiliza es el probabilístico – aleatorio simple, es decir cada uno de los 28 docentes tienen la misma posibilidad de ser escogidos.

Instrumento de investigación

Para el estudio se utilizó como técnica la encuesta, ya que este instrumento permite recolectar información fundamental y necesaria a partir de un conjunto de 24 preguntas con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert, para recoger los Datos de cada variable, así como también, análisis estadísticos, documentos de archivo y software Excel de Microsoft y 3 preguntas demográficas.

Esta encuesta fue elaborada a partir de ítems que se obtuvieron como base de la investigación de la autora Ana Adela López Neira con la investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil y la investigación Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito del autor Angélica Manzano Díaz. La encuesta está dividida en tres partes:

- la primera en datos de características sociodemográfica detalladas en 3 preguntas con la finalidad de obtener Datos personales
- la segunda parte corresponde a la variable del sentido de pertenencia está clasificadas en 3 dimensiones y factores asociados
- la tercera parte de la variable del desempeño laboral que está calificada en 4 dimensiones, la encuesta fue aplicada a través del programa Google Forms.

Se trabaja a través de los siguientes factores:

- Factor de Compromiso Afectivo. - Este factor se refiere a situaciones afectivas emocionales, necesidades. (Ítems 1. 2)
- Factor de Compromiso de continuidad. - Este factor se refiere a la permanencia de estabilidad laboral en la unidad educativa. (Ítems 3. 4)
- Factor de Compromiso normativo se hace referencia a la reciprocidad que tiene el docente hacia el estudiante o institución educativa. (Ítems 5. 6).
- Dimensión Afectiva del sentido de pertenencia. – en este parámetro se puede analizar la parte afectiva del docente y como se interrelaciona entre el personal educativo. (Ítems 7. 8).
- Dimensión Física del sentido pertenencia. - Se refiere al espacio físico donde se desenvuelve el docente y todo el personal educativo. (Ítems 9.10.11.).
- Dimensión Social del sentido de pertenencia. - En esta dimensión se puede verificar o evaluar la interacción social entre colegas (Ítems 12.13.14.).
- Dimensión de calidad de trabajo del desempeño laboral. – La dimensión se refiere a las necesidades de satisfacción de un individuo que se puede percibir de manera positiva o negativa y donde se podrá evaluar la influencia del rendimiento laboral (Ítems 15.16).

- Dimensión de Responsabilidad del desempeño laboral. – Esta dimensión se refiere a las obligaciones, y cumplimiento de actividades que individuo debe de ejecutar (Ítems 17.18).
- Dimensión de Compromiso Organizacional del desempeño laboral. – Esta dimensión hace referencia a la implicación que tenga un individuo hacia sus actividades vinculadas a diversos factores sean culturales, estrategias, valores, objetivos, metas (Ítems 19.20).
- Dimensión de Liderazgo y Trabajo en Equipo del desempeño laboral. – La dimensión se refiere a las labores que se realizan en conjunto para conseguir un propósito en común y progreso grupal (Ítems 21.22.23.24).

Cada pregunta cuenta con 5 opciones de respuesta, de las cuales los docentes solo podrán seleccionar una alternativa que se detallan a continuación:

Tabla 1

Opciones de respuestas Sentido de Pertenencia

Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo
De acuerdo
Muy de acuerdo

Nota: Se muestra la figura horizontal en base a las preguntas realizadas con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert. Universidad Andina Simón Bolívar [Gráfico], por Mgt Angélica Manzano Díaz, 2017, pp. 85. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>.

Tabla 2

Opciones de Respuestas de la variable de Desempeño laboral

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Casi nunca
Nunca

Nota: Se muestra la figura horizontal en base a las preguntas realizadas con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert. Documento web, Maestría en Administración de Empresas [Gráfico], por Ana López Neira, 2021, pp. 76.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf> Obra Autoría Propia.

Procedimiento de análisis de encuesta:

Para llevar a cabo la investigación se realizó una encuesta con un cuestionario que se agruparon de acuerdo a las variables de sentido de pertenencia con sus dimensiones; compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, sentido de pertenencia afectiva, sentido de pertenencia de dimensión física y sentido de pertenencia de dimensión social, y la variable desempeño laboral con sus dimensiones de; calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso organizacional, liderazgo y trabajo en equipo.

Las respuestas obtenidas en la investigación serán procesadas y analizadas para lo cual se aplicará la Escala de Guttman que está constituida por afirmaciones, su escanograma garantiza que la escala mide una dimensión única.

A continuación, se detalla el cuestionario de preguntas que se aplicó en la encuesta virtual a los 28 docentes.

Tabla 3

Cuestionario aplicado en la encuesta con la variable de Sentido de Pertenencia.

Variable de Sentido de Pertenencia	
Dimensiones	Indicadores
Compromiso Afectivo	En la situación actual, trabajar en la UE es en realidad un deseo personal
	En esta institución me siento como parte de una familia
Compromiso De Continuidad	En la situación actual, trabajar en la UE..... es una necesidad
	Me siento seguro trabajando en esta institución y por eso sigo aquí
Compromiso Normativo	Siento una obligación moral de seguir trabajando en esta institución
	Siento que debo retribuir a la institución todo lo que me ha entregado
Sentido de pertenencia dimensión afectiva	Esta institución me permite vivir mi vocación de docente
	Me siento identificado con los valores institucionales
	La misión y visión de la institución reflejan mis propósitos personales
Sentido de pertenencia dimensión física	La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas relacionadas al valor de mi trabajo.
	La institución ofrece posibilidades reales de crecimiento personal
	Los mecanismos de reconocimiento me motivan en el desempeño de mis funciones.
	Mis opiniones son valoradas en el equipo de trabajo.

sentido de pertenencia	La comunicación de las autoridades hacia los docentes es
dimensión social	transparente
	La comunicación entre docentes y administrativos es eficiente.

Nota: Tomado de Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir el sentido de pertenencia por Mgt Angélica Manzano Díaz, 2019, pp. 86-88.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Tabla 4

Cuestionario aplicado en la encuesta correspondiente a la variable de Desempeño Laboral

Variable de Desempeño Laboral	
Dimensiones	Indicadores
Calidad de trabajo	¿Con qué frecuencia va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar sus tareas?
	¿Con qué frecuencia establece un uso eficiente de los recursos que utiliza para alcanzar los objetivos y grandes resultados?
Responsabilidad	¿Con qué frecuencia se le dificulta cumplir con el horario asignado en su puesto de trabajo?
	¿Con qué frecuencia asumen con responsabilidad de las llamadas de atención de su jefe inmediato?
compromiso organizacional	¿Con qué frecuencia colabora con actividades extraordinarias a su función en su área de trabajo?

	¿Con qué frecuencia está preparado en la realización de las tareas encomendadas?
liderazgo y trabajo en equipo	¿Con qué frecuencia participa en la toma de decisiones relacionado con las tareas que se realizan en el departamento?
	¿Con qué frecuencia se resuelven de manera eficiente las dificultades en su área?
	¿Con qué frecuencia informa y consulta oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que los afectan?
	¿Con qué frecuencia se valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?

Nota: Tomado de Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir el desempeño laboral por Mgt Ana López Neira, 2017, pp. 76-77.

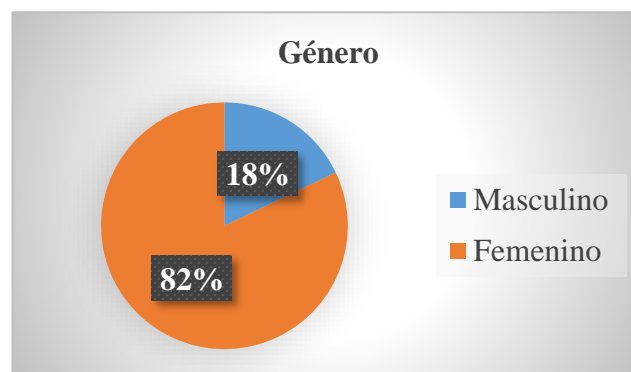
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

A continuación, se detalla las preguntas que se desarrollaron en la encuesta:

Datos demográficos

Figura 5

Género

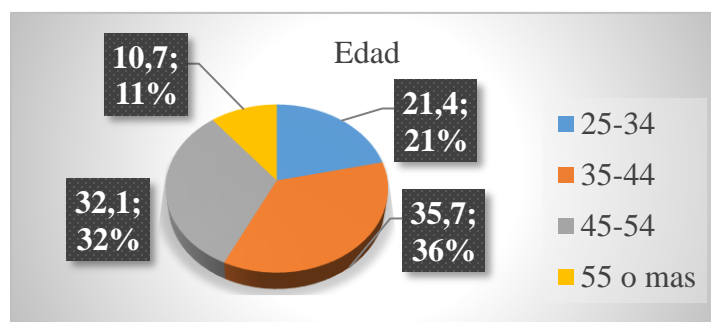


Nota: Se muestra el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes en cuanto a la pregunta de género. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 5 se analiza la cantidad de género que se obtuvo dentro de la muestra dando como resultado que de 28 docentes encuestados el 82 % pertenece al género femenino mientras que el 18% fueron del género masculino.

Figura 6

Edad

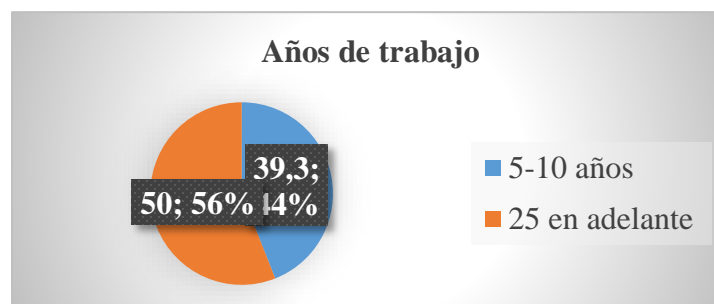


Nota: Se muestra el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes en cuanto a la pregunta de edad. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 6 se relata que para el análisis se implementó cuatro rangos de edad los cuales representan; el 35,7% al rango de 35 a 44 años, el 32,1 pertenece al rango de 45 a 54 años de edad, el 21,4% se dirige al rango de 25 a 34 años de edad, mientras que el 10,7% corresponden a 55 años o más.

Figura 7

Años de trabajo

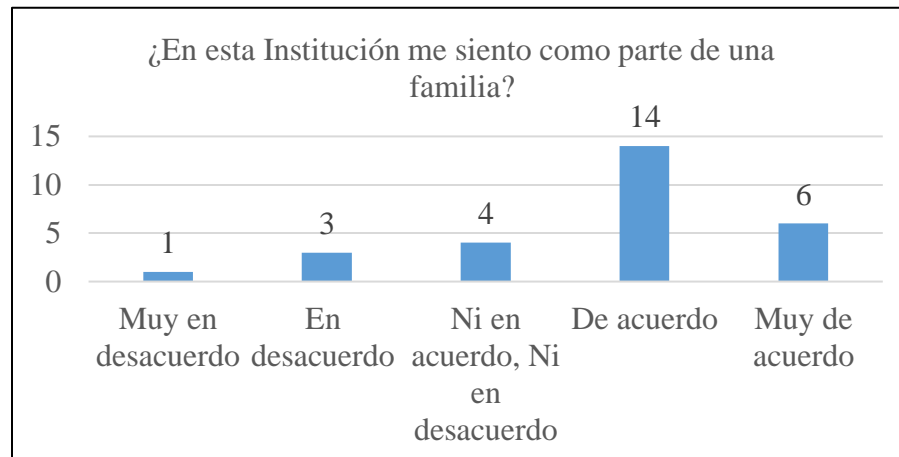


Nota: Se muestra el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes en cuanto a la pregunta de cantidad de años trabajados en la Unidad Educativa mencionada. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 7 se analiza el año laboral de cada docente en la Institución Educativa, reflejando como resultado un 50 % de los encuestados son los que representan en el rango de 25 años en adelante y el 39,3% cuenta con un periodo de tiempo entre 5 a 10 años de trabajo en la Institución Educativa.

Figura 8

Situación Actual de Trabajo

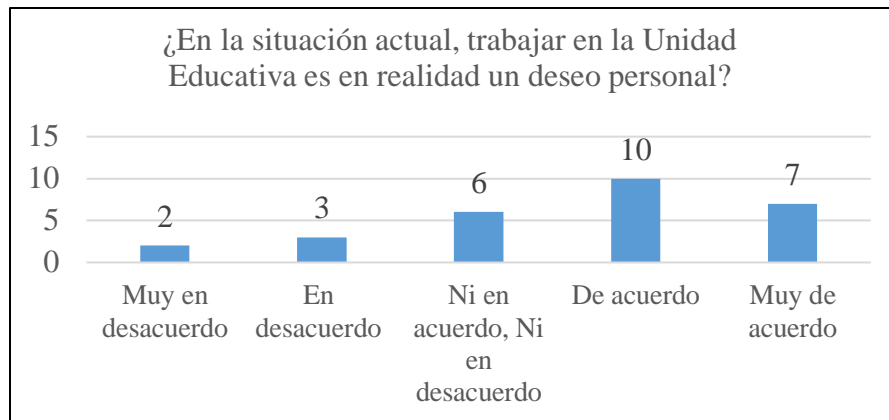


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si es un deseo personal trabajar en la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 8 se observa que para el análisis se implementó cinco rangos de categorías, los cuales reflejan como resultado que de los 28 docentes encuestados 10 de ellos manifiestan que están de acuerdo que es un deseo personal laborar en la Institución Educativa, 7 están muy de acuerdo, 6 representa que no se encuentran ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 3 están en desacuerdo y 2 docentes consideran estar en desacuerdo en reflejar un deseo personal al trabajar dentro de la Institución.

Figura 9

Se siente como parte de la familia

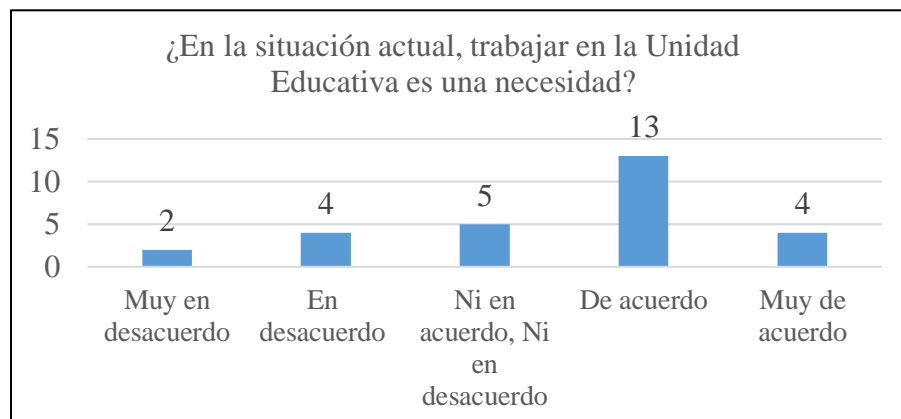


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si se siente parte de la familiar en la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 9 refleja cinco rangos de categorías los cuales arrojó como resultado de la siguiente manera; de los 28 encuestados; 14 manifiestan que están de acuerdo que son parte de una familia dentro de la Institución, 6 docentes consideran que están muy de acuerdo, 4 representa Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 3 está en desacuerdo y 1 establece estar en muy desacuerdo de sentirse como parte de una familia dentro de la institución.

Figura 10

Situación actual como necesidad

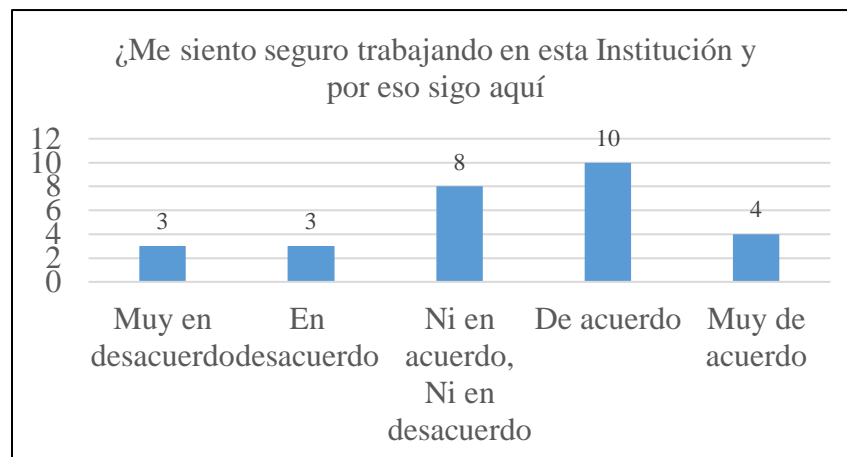


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si consideran una necesidad trabajar en la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 10 se pretendía conocer en la actualidad, si los docentes consideran como necesidad trabajar en la Unidad Educativa, dando como resultado; de los 28 docentes encuestados 13 docentes manifiestan que están de acuerdo en trabajar dentro de la Institución es una necesidad, el 5 representa Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 4 de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo ante tener una necesidad por parte de la Institución para trabajar y 2 docentes manifiestan estar en muy en desacuerdo.

Figura 11

Seguridad laboral



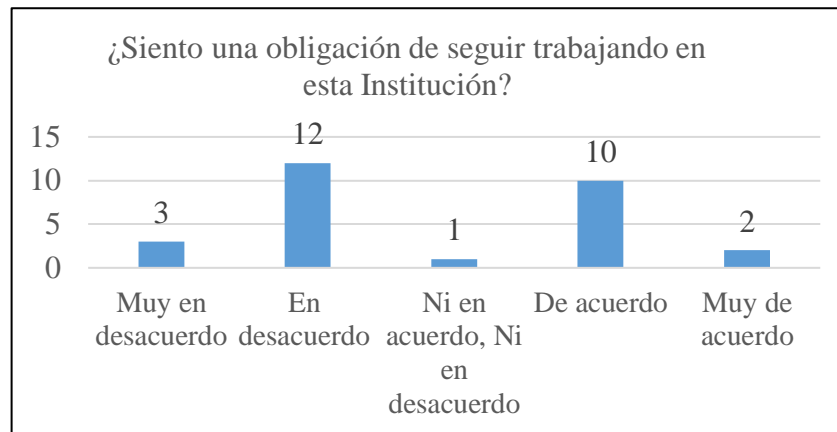
Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si sienten seguridad trabajar en la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 11 en cuanto a la seguridad que sienten los docentes trabajando en la Unidad Educativa reflejan los resultados de la encuesta que; 10 de los encuestados están de acuerdo en sentirse seguros trabajando dentro la Institución, 8 docentes consideran en no estar en acuerdo ni en

desacuerdo, 4 están muy de acuerdo, 3 de los encuestados indican estar en desacuerdo y otros 3 docentes manifiestan estar muy en desacuerdo en tener seguridad al trabajar dentro de la Institución.

Figura 12

Obligación moral de trabajo

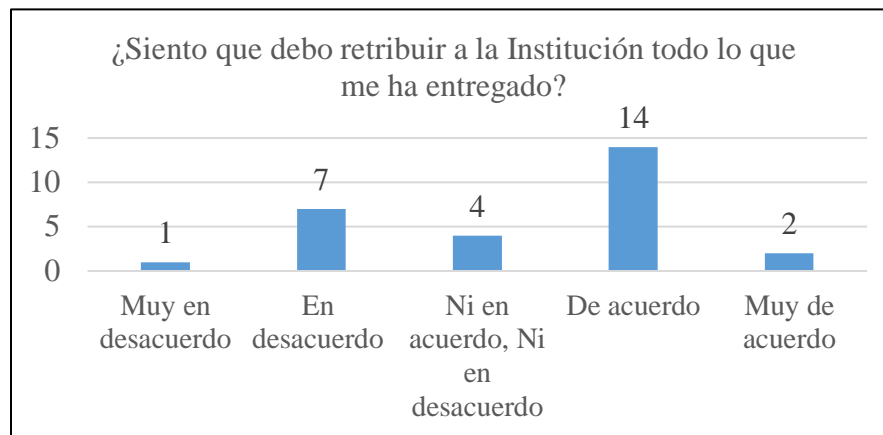


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si sienten obligación trabajar en la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 12 el objetivo es conocer si los docentes sentían obligación de trabajar en la Institución Educativa; de los cuales 2 docentes manifiestan estar muy de acuerdo, 10 consideran estar de acuerdo, 1 consideran estar Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 12 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo y 3 está muy en desacuerdo de sentir la obligación de trabajar en la institución.

Figura 13

Retribución a la Institución

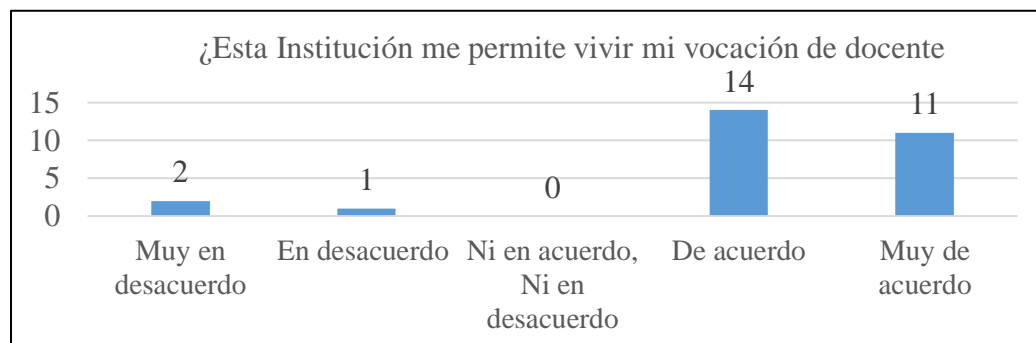


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si sienten que deben retribuir a la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 13 para conocer si los docentes sienten que deben retribuir a la Institución todo lo que le ha entregado, los cuales son; 2 de los encuestados están muy de acuerdo, 14 manifiestan que están de acuerdo, 4 representa Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 7 de los encuestados consideran está en desacuerdo y para 1 docente manifiesta estar muy en desacuerdo en sentir que deben retribuir a la Institución todo lo que le ha entregado.

Figura 14

Vocación de docente

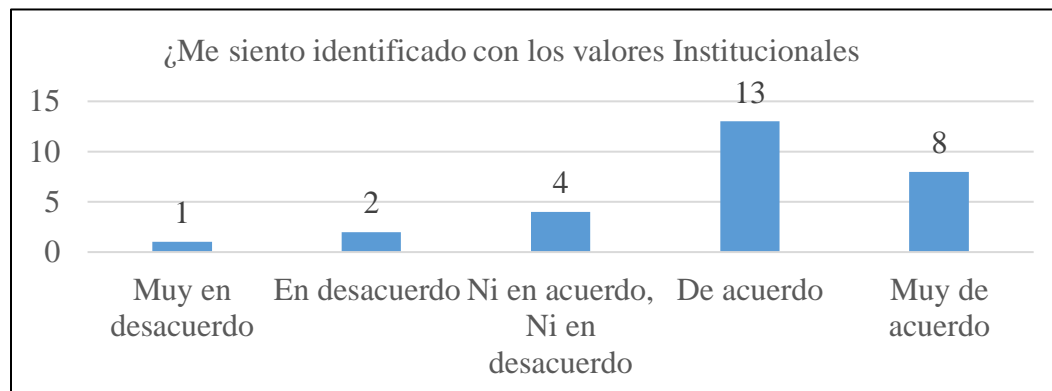


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si sienten obligación trabajar en la Unidad Educativa. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 14 se formula la pregunta para conocer si de los 28 docentes consideran que la Institución le permite vivir su vocación de docente, sus respuestas fueron 11 de los encuestados consideran estar muy de acuerdo, 14 docentes manifiestan que están de acuerdo, 1 docente indica estar en desacuerdo y 2 manifiestan encontrarse muy en desacuerdo.

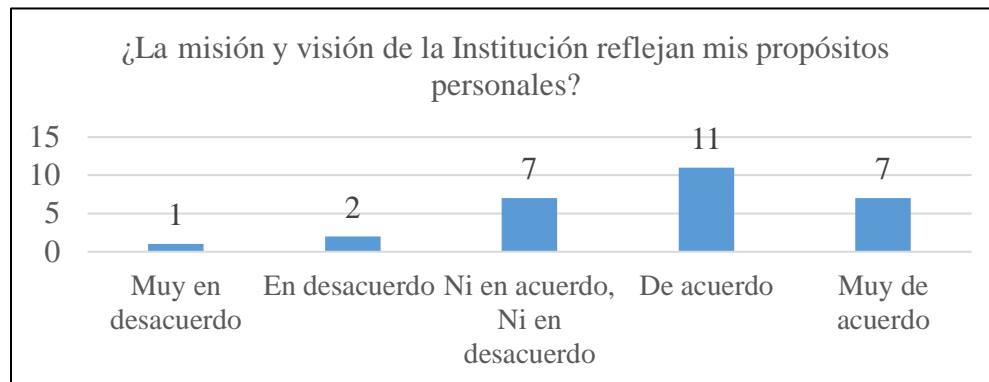
Figura 15

Valores Institucionales



Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si sienten identificados con los valores institucionales. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 15 el objetivo es conocer si los 28 docentes se sienten identificados con los valores institucionales, dando como resultado que 8 de los encuestados consideran en estar muy de acuerdo, el 13 manifiestan que están de acuerdo, 4 representan no estar en acuerdo, ni en desacuerdo, 2 indican que están en desacuerdo y 1 docente está muy en desacuerdo al identificarse con los valores institucionales.

Figura 16*Propósitos personales*

Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si consideran que la misión y visión reflejan sus propósitos personales [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 16 se realizó la pregunta para conocer si la misión y visión de la Institución reflejan sus propósitos personales, se obtuvo los siguientes resultados; 7 de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo, 11 se encuentra de acuerdo con la pregunta 7 docentes manifiesta no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo, 2 docentes están en desacuerdo y para 1 docente manifiesta estar muy en desacuerdo.

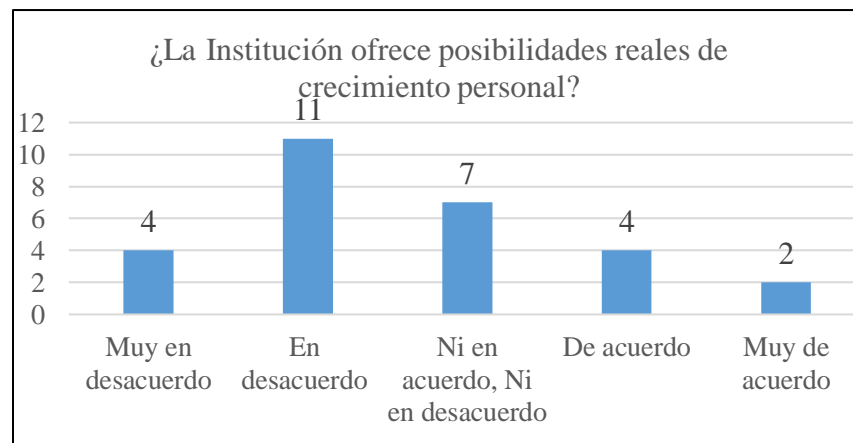
Figura 17*Políticas de Remuneración*

Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si consideran que la remuneración está acorde al valor de trabajo. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 17 se observa que para el análisis se implementó cinco rangos de categorías en cuanto a la remuneración si la consideran acorde a sus expectativas relacionadas al valor del trabajo, a lo que ellos respondieron; 2 docentes manifiestan estar muy de acuerdo, 6 indican encontrarse de acuerdo, 5 representan ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 9 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo y 6 docentes concluyen estar muy en desacuerdo con las políticas de remuneración que tiene la Institución hacia alcanzar las expectativas del trabajo.

Figura 18

Posibilidades reales



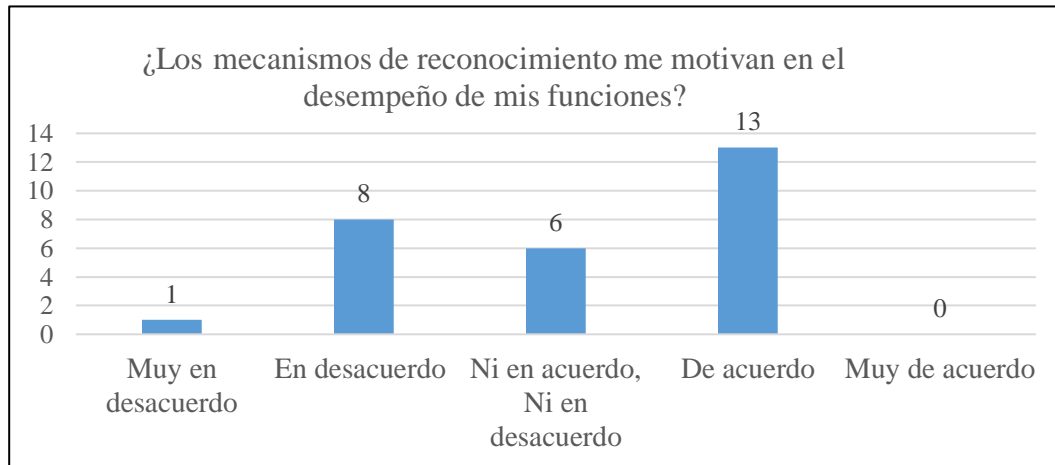
Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si consideran que la Unidad Educativa ofrece crecimiento personal. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 18 se observa que para el análisis se implementó cinco rangos de categorías, el objetivo era conocer si los docentes consideran que la Institución Educativa ofrece posibilidades de crecimiento personal, las respuestas fueron; 2 docentes manifiesta estar en muy de acuerdo, 4 de los

encuestados consideran en sentir de acuerdo, 7 consideran estar Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 11 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo y 4 indican sentir en desacuerdo con esta pregunta.

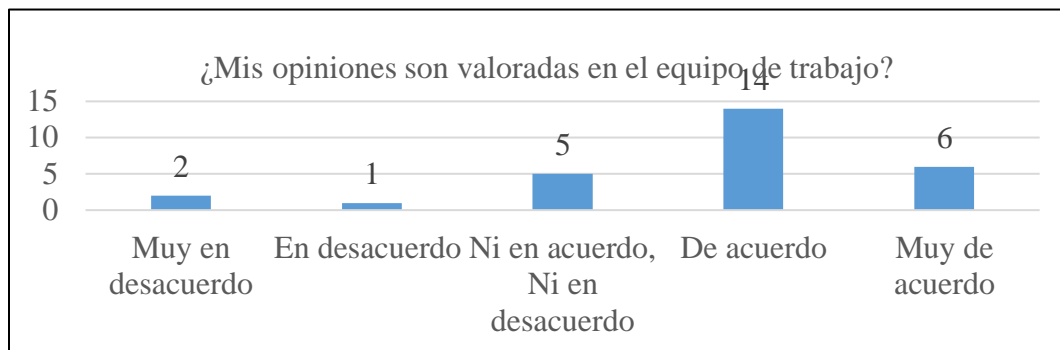
Figura 19

Mecanismo de Reconocimiento



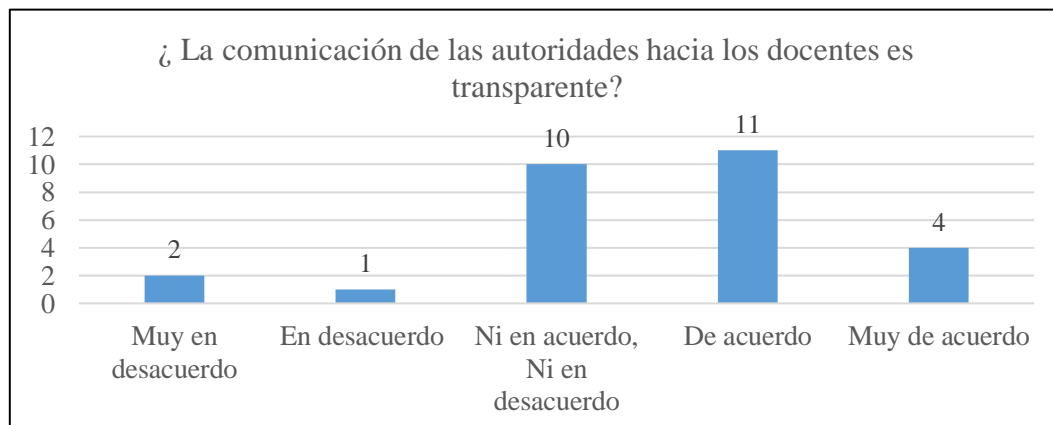
Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si consideran que los mecanismos de reconocimiento motivan a su desempeño. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 19 el objetivo es conocer la opinión de los 28 docentes en cuanto a los mecanismos de reconocimiento los motiva para el desempeño de sus funciones, dando como resultado; 13 de los encuestados manifiestan que están de acuerdo, 6 representan estar Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 8 docentes consideran estar en desacuerdo y 1 docente indican estar muy en desacuerdo.

Figura 20*Opinión es valorada*

Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si consideran que sus opiniones son valoradas por el equipo de trabajo. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 20 se pretende conocer cuántos docentes consideran que sus opiniones son valoradas en el equipo de trabajo, se concluye; 6 de los encuestados consideran estar muy de acuerdo, 14 de los encuestados manifiestan que están de acuerdo, 5 representa estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 1 docente indica estar en desacuerdo y 2 docentes consideran estar muy en desacuerdo.

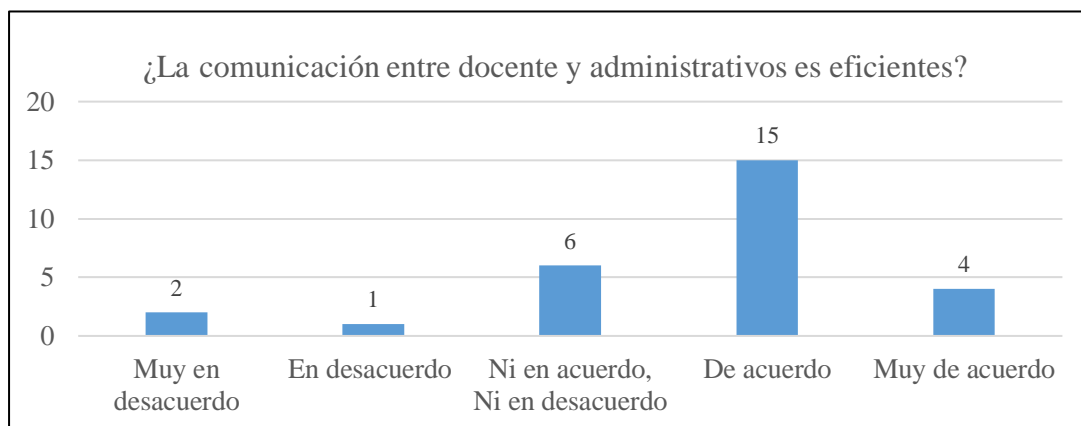
Figura 21*Comunicación entre autoridades y docentes*

Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si la comunicación laboral es transparente. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 21 el objetivo es conocer la calidad de comunicación entre autoridades y docentes, si la consideran transparente, sus respuestas fueron; de 28 docentes encuestados 4 docentes están muy de acuerdo, 11 manifiestan que están de acuerdo, 10 contestó Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 1 docente está en desacuerdo y 2 representan muy en desacuerdo.

Figura 22

Comunicación docente, administración

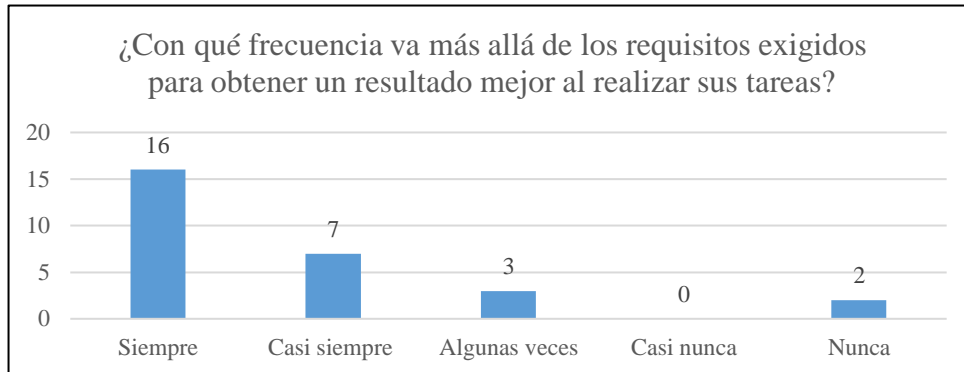


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer si la comunicación laboral es eficiente. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 22 se pretendía conocer la eficiencia de comunicación entre docentes y administrativos, el resultado refleja que 4 docentes representan estar Muy de acuerdo, 15 de los encuestados manifiestan que están de acuerdo, 6 de los encuestados consideran estar Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 docente está en desacuerdo y 2 consideran estar muy en desacuerdo en cuanto a la eficiencia de comunicación entre docentes y administrativos.

Figura 23

Requisitos exigidos

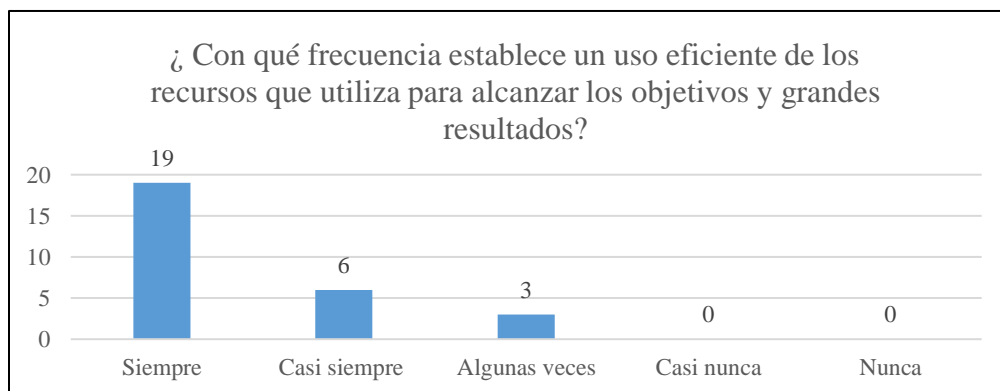


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia van más allá de los requisitos para obtener mejores resultados. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 23 se analiza la respuesta de los 28 docentes en cuanto a con qué frecuencia va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar sus tareas, como resultados reflejan; 2 de los encuestados indican nunca, 3 de los encuestados manifiestan que se dan en algunas veces, 7 de los encuestados consideran casi siempre y 16 docentes manifiestan que siempre se imponen los requisitos de manera exigida para dar un buen resultado al momento de realizar las tareas dentro del trabajo.

Figura 24

Uso eficiente de recursos

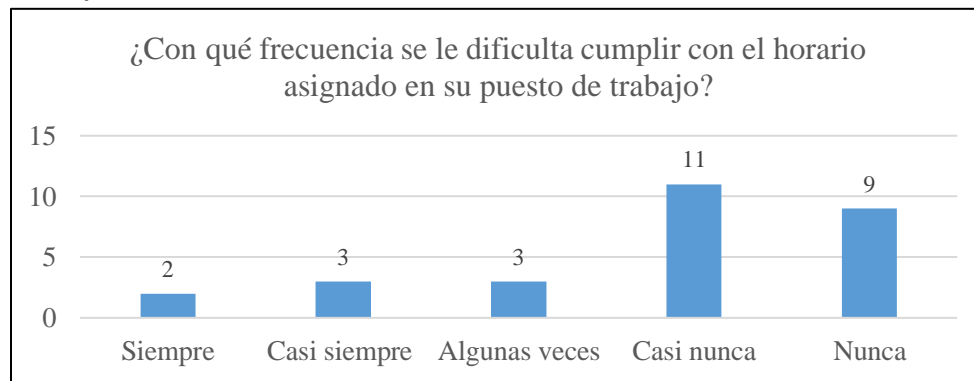


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia van más allá de los requisitos para obtener mejores resultados. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 24 el objetivo es conocer con qué frecuencia establece un uso eficiente de los recursos para alcanzar objetivos y obtener grandes resultados; 3 de los 28 docentes encuestados manifiestan que se dan en algunas veces, 6 de los encuestados consideran casi siempre, el 19 de los encuestados manifiestan que siempre utilizan recursos necesarios para alcanzar los objetivos hacia el resultado esperado.

Figura 25

Frecuencia de dificultad

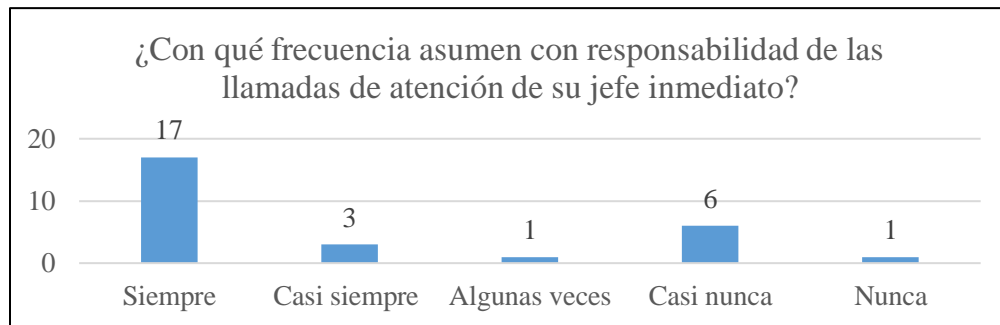


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia van más allá de los requisitos para obtener mejores resultados. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 25 se observa que para el análisis se implementó cinco rangos de categorías para conocer con qué frecuencia se dificulta cumplir con el horario en su puesto de trabajo, las cuales son; el 9 de los encuestados consideran nunca se les dificulta el horario impuesto, 11 docentes manifiestan que casi nunca, 3 docentes algunas veces, otros 3 docentes casi siempre y para 2 de los encuestados indican siempre hay una dificultad para cumplir con el horario asignado.

Figura 26

Frecuencia de responsabilidad

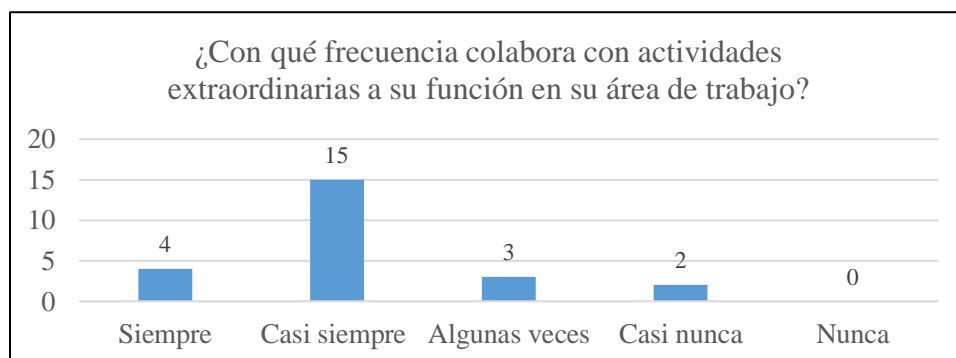


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia van más allá de los requisitos para obtener mejores resultados. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia

En la Figura 26 se observa que para el análisis se implementó cinco rangos de categorías que tiene un alcance significativo dentro de la muestra de resultados, los cuales son; para 1 de los encuestados considera que nunca, 6 de los encuestados consideran casi nunca, 1 de los encuestados considera algunas veces, 3 docentes manifiestan casi siempre y 17 de los encuestados manifiestan que siempre se asumen con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe.

Figura 27

Frecuencia de actividades

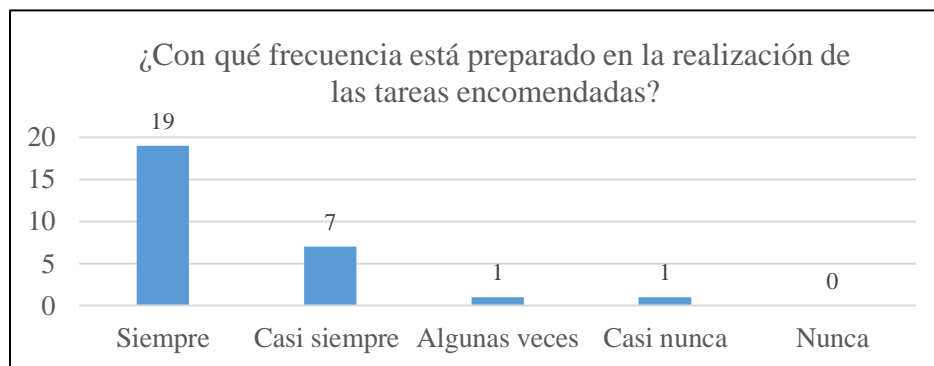


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia van más allá de los requisitos para obtener mejores resultados. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 27 se observa que para el análisis se implementó cinco rangos de categorías para conocer con qué frecuencia colabora con actividades extraordinarias en el área de trabajo, los cuales son; 2 de los 28 encuestados indican casi nunca, 3 de los encuestados manifiestan que algunas veces, 15 docentes manifiestan que casi siempre y 4 docentes de los encuestados consideran que es siempre.

Figura 28

Frecuencia de realización de actividades

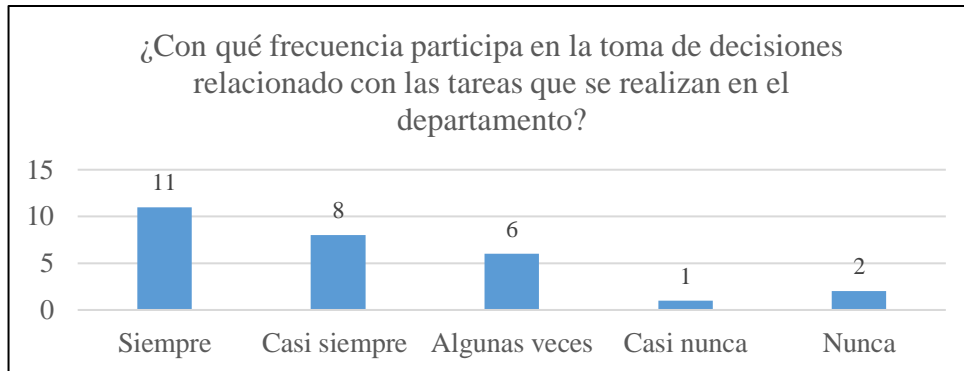


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia están preparados para las tareas designadas. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 28 Se pretendía conocer con qué frecuencia se encuentra el docente preparado para realizar tareas encomendadas, los resultados reflejan; 1 de los encuestados manifiesta casi nunca, otro docente indica algunas veces, 7 de los encuestados consideran casi siempre y 19 de los 28 docentes encuestados manifiestan que siempre están preparados para realizar las tareas asignadas.

Figura 29

Frecuencia de toma de decisiones

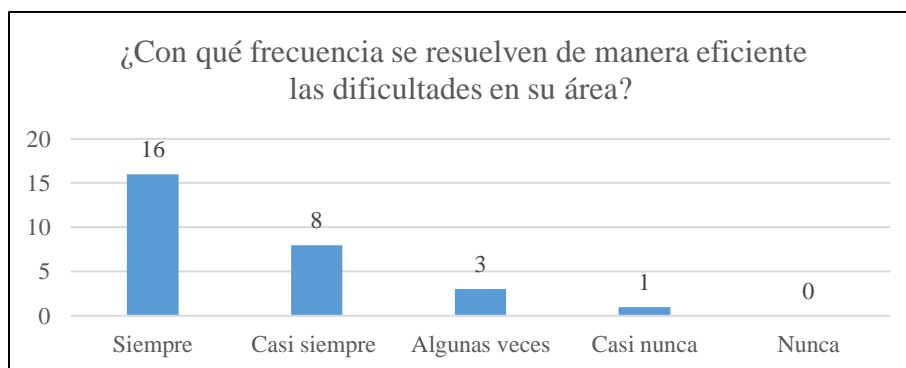


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia participan en la toma de decisiones. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 29 se realiza la pregunta que permitirá conocer con qué frecuencia los docentes participan en la toma de decisiones, sus respuestas son; 2 de los encuestados indican nunca, 1 de los docentes manifiesta casi nunca, 6 de los docentes encuestados manifiestan que se dan en algunas veces, 8 de ellos consideran que casi siempre y 11 de los encuestados manifiestan que siempre se participa en la toma de decisiones con las tareas que se realizan en el departamento.

Figura 30

Frecuencia de eficiencia

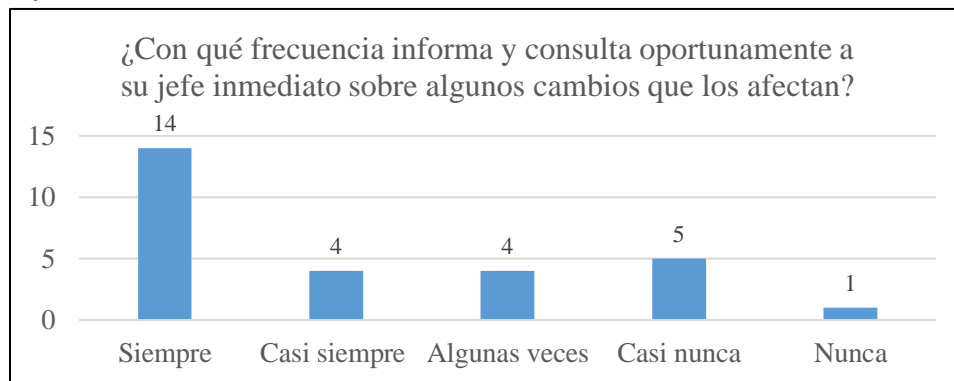


Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia participan en la toma de decisiones. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 30 el objetivo es conocer con qué frecuencia los docentes resuelven de manera eficiente las dificultades en el área, los resultados arrojados son; 1 de los encuestados indican casi nunca, 3 de los encuestados manifiestan que se dan en algunas veces, 8 de los encuestados consideran casi siempre y 16 de los encuestados manifiestan que siempre se busca la solución para resolver las dificultades que se manifiestan dentro del trabajo.

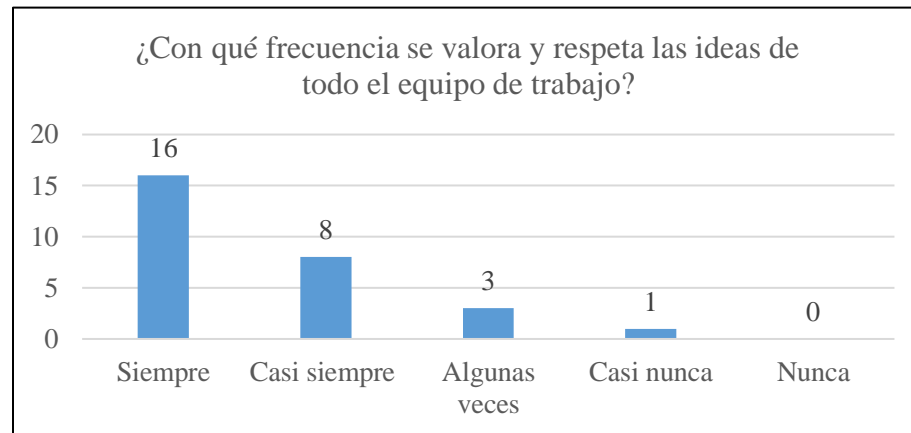
Figura 31

Frecuencia de informes



Nota: Refleja el resultado de la encuesta realizada a los 28 docentes para conocer con qué frecuencia informa a su jefe sobre cambios que les afectan. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 31 se realiza el análisis en cuanto a con qué frecuencia consulta al jefe inmediato sobre algunos cambios, sus resultados son; 1 de los encuestados indican nunca, 5 de los encuestados consideran casi nunca, 4 de los docentes encuestados manifiestan que se dan en algunas veces, otros 4 docentes casi siempre mientras que 14 de los encuestados manifiestan que siempre se informa o consulta a su jefe para algunos cambios que afectan.

Figura 32*Frecuencia de trabajo en equipo*

Nota: Resultado de la encuesta realizada a 28 docentes para conocer con qué frecuencia consideran que valoran y respetan las ideas. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

En la Figura 32 se analiza los resultados en cuanto a con qué frecuencia valora y respeta las ideas de todo el equipo, los resultados son; para 1 de los encuestados indican casi nunca, 3 manifiestan que se dan en algunas veces, 8 de los docentes encuestados consideran casi siempre y el 16 de los encuestados manifiestan que siempre se valora y respeta las ideas del equipo de trabajo.

Tabla 5

Correlación entre dimensiones de la variable Sentido de Pertenencia y Desempeño Laboral.

	Compromiso Afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso Normativo	Sentido de pertenencia dimensión afectiva	Sentido de pertenencia dimensión física	Sentido de pertenencia dimensión social	Desempeño laboral
Compromiso Afectivo	1						
Compromiso de continuidad	0,69778	1					
	2906						
Compromiso Normativo	0,61028	0,62980	1				
	3637	9027					
Sentido de pertenencia dimensión afectiva	0,85943	0,65350	0,36111	1			
	4444	5887	8342				
Sentido de pertenencia dimensión física	0,56454	0,52724	0,59884	0,48649	1		
	9182	658	5444	2226			
Sentido de pertenencia dimensión social	0,72623	0,59436	0,39379	0,86041	0,56083	1	
	7962	5082	8735	4395	2611		
Desempeño laboral	-	-	-	-	-	-	1
	0,26062	0,14689	0,04804	0,18480	0,04606	0,12341	
	1869	6114	6613	9772	6187	9675	

Nota: Se muestra la correlación entre las dimensiones de la variable de Sentido de

Pertenencia y Variable Desempeño laboral. [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

La tabla demuestra que la correlación entre el compromiso de continuidad y compromiso afectivo es positiva y directa y se encuentra relacionadas con un 0,69%.

La correlación entre sentido de pertenencia dimensión afectiva y Compromiso Normativo es positiva, baja o débil con un 0,36%.

La correlación entre desempeño laboral y compromiso normativo es negativo, débil con un -0,04%.

Tabla 6

Tabla de regresión entre las variables Sentido de pertenencia y Desempeño laboral

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación múltiple	0,337878494705606
Coefficiente de determinación R²	0,114161877184526
R² ajustado	-0,138934729334181
Error típico	0,530305075824773
Observaciones	28

Nota: Se muestra la tabla de estadística de la regresión entre las variables de sentido de pertenencia y el desempeño laboral [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

Nivel de Significancia 1,8305013

- Refleja que las variables de sentido de pertenencia tienen una correlación de 0,33% con la variable de desempeño laboral.
- Desempeño laboral se explica a través del sentido de pertenencia en un 0.11%

- Demostrando que el sentido de pertenencia no incide significativamente en el desempeño laboral.

Tabla 7*Análisis de Regresión*

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	6	0,761092772	0,12684879	0,45106048	
Residuos	21	5,905692942	0,28122347		
Total	27	6,666785714			0,836078596

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95,0%</i>	<i>Superior 95,0%</i>
Intercepción	2,11663 6181	0,4762 88851	4,44401 7909	0,00022 4743	1,12613 9294	3,10713 3069	1,12613 9294	3,107133 069
Compromiso Afectivo	0,34115 0481	0,2626 70916	1,29877 5235	0,20810 2048	0,88740 4554	0,20510 3593	0,88740 4554	0,205103 593
Compromiso de continuidad	0,04174 4604	0,1513 65435	0,27578 6899	0,78540 74	0,35652 6258	0,27303 705	0,35652 6258	0,273037 05
Compromiso Normativo	0,13679 7197	0,1775 93851	0,77028 1154	0,44971 2429	0,23252 9435	0,50612 3828	0,23252 9435	0,506123 828
dimensión afectiva	0,17600 3133	0,3256 90481	0,54039 9992	0,59460 6877	0,50130 73	0,85331 3566	0,50130 73	0,853313 566
dimensión física	0,03463 7211	0,1470 39619	0,23556 3797	0,81605 3228	0,27114 8417	0,34042 2839	0,27114 8417	0,340422 839
dimensión social	0,00484 7515	0,2231 06059	0,02172 7404	0,98287 0532	0,46882 1964	0,45912 6933	0,46882 1964	0,459126 933

Tabla 8*Prueba de Nivel de significancia*

Confianza	Significancia	Pvalue	Pvalue en relación al nivel de significancia		Nula	Alternativa
0.99	0.01	0,8360786	Mayor	no es significativa	acept o	Rechazo
0.95	0.05	0,8360786	Mayor	no es significativa	acept o	Rechazo
0.9	0.1	0,8360786	Mayor	no es significativa	acept o	Rechazo

Nota: Se muestra el análisis de varianza de las dimensiones de Sentido de Pertenencia

[Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023. Obra Autoría Propia.

Pvalue en relación al nivel de significancia es mayor, por lo tanto, no es significativa se acepta hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

Se puede construir la ecuación detallada del sentido de pertenencia y cómo esta afecta al desempeño laboral;

$$\text{Desempeño laboral} = 2,11663618146901 - 0,341150480723337 - 0,0417446038408924 + 0,136797196513394 + 0,176003133370737 + 0,0346372109791563 - 0,00484751540721948$$

Capítulo 4. Propuesta de Intervención

Introducción

La importancia que tiene el docente en el área de educación dentro de una institución educativa es necesario para que la administración tenga en cuenta los elementos motivacionales y las necesidades de sus empleados. De acuerdo a la tabla de dimensiones de la variable Sentido de Pertenencia se consideró que se ha despreocupado y descuidado este elemento Intercepción, Compromiso Afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso Normativo, dimensión afectiva, dimensión física, dimensión social por ende las consecuencias que percibimos en el personal en las encuestas realizadas nos indican el 0.69% de docente en desanimo, desmotivación, falta de pertenecía a la institución, buen rendimiento laboral, eficiencia y eficacia en su desempeño y falta de practica optimas en el desarrollo de sus clases.

Los efectos se ven reflejados directamente en la rotación del personal de la entidad, Ante esta situación se han venido produciendo errores en los procesos educativos como mala atención, falta de supervisión de las actividades.

La finalidad de este trabajo de investigación es lograr cumplir los objetivos planteados de pertenencia y motivación laboral con el fin de proponer un plan de acción funcional enfocado en los factores motivacionales para disminuir el índice de docentes desmotivados y poco empáticos en su desempeño docente.

La sociedad en la actualidad por la rutina laboral se ve inmersa en distintos factores como estrés, desanimo, poca empatía, falta de sociabilidad, donde en el área educativa quien es el actor primordial del desarrollo cognitivo es el docente que se ve inmerso en cada una de estas situaciones por ende la sustentación de este proyecto se basara en cubrir las necesidades educativas y mantener constantemente talleres que ayuden a afianzar su confianza personal, motivación personal y social

que ayuden a cumplir las expectativas laborales de la institución y de manera personal logrando un impacto en el educando. Es por esta razón que se desea enfocar este proyecto en el área de la educación en el Docente como prioridad de educación.

Objetivos

Objetivo General

Implementar estrategias de acción funcional basada en la motivación la misma que permita optimizar el desempeño docente y sentido de pertenencia institucional.

Objetivo Especifico

- ✓ Analizar las investigaciones sobre la incidencia del sentido de pertenencia en el desempeño laboral en el sector educativo en referencia a los últimos años.
- ✓ Diseñar un plan de estrategias que reactiven la participación de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil.
- ✓ Diseñar incentivos de participación laboral que motiven el trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil.
- ✓ Platear talleres motivacionales que ayuden de manera personal social el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil.

Metodologías

Estrategias

La construcción de aprendizajes ha presentado grandes cambios de conducta, el responsable directo es el docente o facilitador quien desarrolla habilidades del pensamiento intelectuales a través de los contenidos escolares organizados permite que exista el vínculo intelectual.

Para (Díaz Barriga Arceo, 2005) En el uso de estrategias se debe considera de manera paralela los contenidos, las competencias intelectuales, físicas, de relaciones comunicaciones verbales y escritas, que se deben desarrollar y aplicar a partir de un conjunto de conocimientos científicos escolares.

Para cumplir el propósito planteado se debe concientizar en las siguientes estrategias:

- ✓ Crear una relación de pertenencia en el docente por medio de un programa de actividades incluyente que desarrollen competencias participativas laborales.
- ✓ Establecer incentivos de acuerdo a los recursos necesarios y la actualidad.
- ✓ Crear la necesidad de desarrollar una estrategia cognitiva en el estudiante que implique una serie de capacidades: la memoria, las analogías, comparaciones, el análisis y la capacidad para la resolución de problemas.
- ✓ Realizar actividades de psico-análisis personal donde se evalué su trabajo como docente con la finalidad de concientizar en su desempeño laboral.

Factibilidad

Dentro del presente estudio enfocado en la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil. para medir la factibilidad del mismo se realizará actividades que generen una mayor armonía entre docentes lo que permita que se logre los procesos que fluyan adecuadamente entre las áreas involucradas, en este caso Dpto. docente, Psicología,

Inspección, y el alumnado además de las autoridades observen el desempeño laboral adecuado, el correcto orden y las responsabilidades de cada área cumplidas.

Recursos

Los recursos empleados en este proyecto serán humanos, ya que están enfocados en la capacitación del personal por medio de talleres, charlas o conferencia que permitan garantizar la eficiencia en las actividades académicas y desempeño laboral.

Involucrando a las autoridades de la institución y mostrar un trabajo que se caracterice por la obediencia, la supervisión jerárquica y la centralización en la toma de decisiones.

Impacto social

En lo social queremos abarcar la motivación docente y el crecimiento personal según el pensamiento las personas pueden imaginar todo lo que deseen, a pesar de que en la vida real sea difícil que lo puedan llevar a cabo de alguna manera, eso es lo que desean (Choliz, 2004).

Se pretende abarcar la motivación docente y el crecimiento personal, las personas pueden imaginar todo lo que deseen, a pesar de que en la vida real sea difícil que lo puedan llevar a cabo de alguna manera, eso es lo que desean (Choliz, 2004).

El impacto estará enfocado en desarrollar responsabilidades, integración, desarrollo y crecimiento personal y motivacional, reconocimiento, independencia laboral, buena administración de políticas institucionales, relaciones interpersonales y un ambiente laboral adecuado en los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo.

Actividades

- Capacitación de desempeño laboral y rendimiento: Esta capacitación ayudará al logro de actividades pedagógicas docentes, así mismo ayudará al desarrollo de habilidades y actitudes del docente y así fomentar un buen entorno laboral.

- La motivación laboral y creatividad académica: La capacitación tiene como finalidad lograr que el personal docente se sienta mayor compromiso con la institución para desarrollar sus actividades, a su vez que el docente sienta que él, es un recurso humano primordial para poder brindar una educación de calidad.
- Talleres cognitivos actividades de psico-análisis personal: Esta actividad tiene el objetivo de analizar cuáles son las dificultades más frecuentes que se presenta en el área laboral, personal, armonía, empatía y e interrelación con el equipo docente.
- Mañanas Recreativa: Está enfocada para mejorar el entorno laboral, vinculación con toda la comunidad educativa, disminuir el estrés laboral.
- Actividades de Integración Docente: Se enfoca en fomentar la colaboración entre docentes, así mismo compartir los conocimientos adquiridos teniendo una participación directa con el equipo docente.

Presupuesto

La propuesta incluye capacitaciones y actividades de integración lo cual garantice las habilidades de los empleados; siendo un incentivo beneficioso, no solo para los docentes sino también para la institución, además de contar con personas competentes que se orientarán al logro de los objetivos planteados.

A continuación, se detalla el Plan de Actividades a desarrollarse en la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo;

Se considera un presupuesto de capacitación, actividades recreativas y talleres un monto de \$80,00 para el año 2023 en el área que se debe reforzar.

Tabla 9*Plan de actividades*

Plan de Actividades				
Capacitaciones	Tiempo	Recursos	Valor	Total
Desempeño laboral y rendimiento	30 horas	<i>Proyector, folletos, papelotes, marcadores, textos, computadora.</i>	5	5
La Motivación Laboral y Sentido de pertenencia	15 horas	<i>Folletos, papelotes, cartulina, marcadores.</i>	5	5
Total de capacitaciones	2			10
Actividades Diversas				
Talleres Cognitivos actividades de psico-análisis personal: - Mesa redonda para analizar origen de los problemas, aprender a escuchar, trasferencia de emociones. - FODA.	3 días	<i>Mesas, papelotes, marcadores, espacio físico adecuado, cartulina de colores.</i>	10	10
Actividades Recreativa: - Bingo de personalidad. - Sobre de motivación semanal. - Buzón de regalos navideños.	3 actividades	<i>Hojas, plumas, sobres, cartulinas, cartón, obsequios</i>	10	10
Actividades de Integración Docente: - Deportivas, recreativas, lúdicas. - Desayuno laboral. - Actividades de conmemoraciones, cumpleaños y desempeño profesional.	3 actividades	<i>Víveres, mantel, cartulinas, certificados de desempeño, material deportivo.</i>	40	40
Total General del Plan de Actividades	9			80

Nota: se muestra el plan de actividades a realizar [Gráfico], por S. León y M. Macías, 2023.

Obra Autoría Propia.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- ✓ Se implementó estrategias de acción funcional basada en la motivación institucional para determinar si el sentido de pertenencia de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo es afectado por el sentido de pertenencia, por lo que se realizó una encuesta a los 28 docentes basado en los instrumentos de las variables mencionadas, dando como resultado que el sentido de pertenencia no incide significativamente en el desempeño laboral.
- ✓ Se optimizó el desempeño docente y sentido de pertenencia institucional permitieron identificar las inconformidades del personal docente, con relación a la satisfacción laboral, lo que permitió elaborar un plan estratégico de capacitaciones motivacionales docente que contribuya a mejorar el desempeño, favorecer la gestión laboral de los docentes.
- ✓ Se evalúa constantemente el interés y desempeño laboral de los docentes para que los servicios educativos se vean reflejado en la intervención áulica.
- ✓ Se evidencia un grado mayor de responsabilidad y de eficiencia en la laboral docente además de motivación laboral, buen desempeño y rendimiento.
- ✓ Se diseña un plan de incentivos de participación laboral que motiven el trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil.

Recomendaciones

- ✓ Implementar nuevos temas para capacitaciones e incentivos que levanten el interés en los docentes que les permita adquirir más conocimientos y que puedan lograr un mejor desempeño tanto en lo laboral como en lo personal, debido a que generara grandes beneficios en la educativa.
- ✓ Una vez evaluadas las inconformidades de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil. se ha considerado conveniente formular acciones con el apoyo de los gerentes y jefes que contribuyan a fortalecer las deficiencias y el buen desenvolvimiento de la empresa.
- ✓ Compartir con los directivos de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil. y con el personal sobre la necesidad e importancia de realizar cambios en los diagnosticados de evaluación de satisfacción laboral, con la finalidad de fomentar trabajo en equipo, la participación y compromiso. Se sensibilizará sobre impartir de talleres de capacitación y herramientas integradoras de motivación que garantice el trabajo en equipo y la integración.
- ✓ Es importante integrar programas de motivación para mejorar el rendimiento y satisfacción laboral, que nos permita mantener un personal motivado, que garantice fomentar la integración y el trabajo en equipo.
- ✓ Es recomendable brindar seguimiento a la propuesta de capacitaciones, ya que por medio de ella contribuirá al adecuado desempeño del personal para obtener los resultados esperados y permitir que se presente una función laboral eficiente.

Referencias

Aleman, B., Armas, O. L., Díaz, R. M., Barceló, Y. I., & Alemán, T. d. (07 de 2018). *La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas.*

Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032

Alemán, Izquiero, Navarro, Suárez. (Agosto de 2018). *La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas.* Obtenido de Revista médica

electrónica: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032

Angelica, M. (25 de Junio de 2019). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SENTIDO DE PERTENENCIA EN DOCENTES: UN ESTUDIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y PRIVADA DE QUITO-ECUADOR.* Obtenido de Artículo de Investigación:

<http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>

Aramendiz, M. F., & Delgadillo, N. C. (2021). *Factores Asociados al Sentido de Pertenencia y su Relación con el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Programa de Psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD, CEAD Ibagué.* Obtenido de

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40219/mfaramendizg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Armero, M. (2021). *Piramide de Maslow.* Obtenido de Obtenido de Mentas brillantes. Marcelona:

<https://lamenteesmaravillosa.com/piramide-maslow/>

- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). *Marco Filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio*. Obtenido de Revista de estudio Empresarial. San Pablo:
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Baez, V. (2020). UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21. *Plan de Comunicación Interna y formación de Líderes en Man-SER SL*. Córdoba, Argentina:
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21718/TFG%20-%20B%20c3%a1ez%2c%20Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bolaños, D., & Stuart, A. (09 de 2019). La familia y su influencia en la convivencia escolar.
<http://orcid.org/0000-0002-7214-9379>. Colombia. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500140
- Brea, L. (2014). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino. Factores det.* Obtenido de Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino. Murcia, Colombia:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=>
- Burbano, Chacón, Holguin, Ordoñez, Tulcán. (23 de Noviembre de 2020). *Necesidades de Maslow*. Obtenido de Trabajo Social necesidades de Maslow:
<https://trabajosocialnecesidadesdemaslow.blogspot.com/>
- Cáceres, C. M. (2021). *Responsabilidad personal docente y motivación escolar*. Obtenido de Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Chile:
<https://revistas.um.es/reifop/article/view/402761/300031>

Cárdenas, M. C., Díaz, M. G., Macías, A. G., & Esparza, C. E. (2016). *Compromiso*

Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. Obtenido de Revista Internacional Administración y Finanzas.:

<http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016.pdf#page=97>

Carrasco, A., & Urrejola, A. (2017). *La Agencia de Calidad de la Educación*. Obtenido de La

Agencia de Calidad de la Educación. Chile:

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676822/REPS_2_1_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacín, U. R. (2009). *Desempeño laboral y Calidad de servicio del personal administrativo en las*

Universidades Privadas. Obtenido de Desempeño laboral y Calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas: [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)

Choliz. (2004). *Psicología de los motivos sociales*. En SIDORH., *Administración de personal*. . Uv.

Obtenido de ociales. Valencia.:

Comunicación Estratégica para las Organizaciones. (2006). Obtenido de

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49488.pdf>

De Ponce, F. (2011). *Aproximacion teórica al sentido de pertenencia desde la perspectiva de la*

organización educacional. Obtenido de Universidad de Caraboba. Valencia:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1867/fdepontes.pdf>

Díaz Barriga Arceo, F. y. (2005). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. D. F.

México: Mc. Graw Hill. .

- Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona*. Obtenido de Polis Revista Latinoamericana Chile: <https://journals.openedition.org/polis/4887>
- Elizalde, Martí, Martínez. (2006). *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Espinosa, R. (2019). *Piramide de Maslow ¿Qué es? niveles y ejemplos* . Obtenido de Piramide de Maslow ¿Qué es? niveles y ejemplos : <https://robertoespinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow/>
- García, A. (2019). Sentido de Pertenencia. 1. Obtenido de https://www.elnacional.com/opinion/columnista/sentido-pertenencia_283554/
- Gergen, K. (2007). *Construccionismo social, Aportes para el debate y ls practica*. Obtenido de Universidad de los Angeles. Bogotá: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/8050/construccionismo-social.pdf?sequence=1>
- Guevara, P. S. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas .Tungurahua: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Gutierrez, & Monjaraz. (2015). *El sentido de pertenencia como motivador del desempeño escolar* . Obtenido de Consejo de transformacion educativa. Mexico: <http://transformacion-educativa.com/2do-congreso/ponencias/Eje-1/L1-64.html>

- Hernández. (2014). *Fortalecimiento del sentido de pertenencia de los empleados de la Fundación universitaria autónoma de las américas-sede Pereira*. Obtenido de Universidad Autonoma de las Americas. Pereira:
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/1927/3/DDPACSP71.pdf>
- Jorge A Fanco. (12 de 10 de 2021). La Motivacion Educativa Docente. (I. T. Metropolitano, Ed.) *Catolica del Norte*, págs. 64-151-179-2021.
- Latinoamericana, U. (2018). *Anthony Neira*. Colombia.
- Lev & Piaget. (2019). *Teoria del contruccionismo Social* (Vol. 3). Valencia, España: Docentes Aldia. Obtenido de <https://docentesaldia.com/2019/06/15/piaget-y-vygotsky-cuadro-comparativo-de-sus-teorias-e-ideas-principales/>
- Lima, P. (2019). *Bitácora de viaje: Entrada 4, “Parada en la Conducción de la empresa”*. Obtenido de Economía en la empresa. Argentina:
<https://adminprocuratio.wordpress.com/2019/06/06/bitacora-de-viaje-entrada-4-parada-en-la-conduccion-de-la-empresa/>
- López, C. (16 de Octubre de 2017). *Dimensión Social*. Obtenido de Dimensión Social:
https://www.infermeravirtual.com/esp/actividades_de_la_vida_diaria/la_persona/dimension_social
- Lopez, C. (16 de 10 de 2017). *Dimensión Social* . Obtenido de
https://www.infermeravirtual.com/esp/actividades_de_la_vida_diaria/la_persona/dimension_social
- Manzano. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo Guzman, Quito*.

Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar. Quito:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>

Manzano, A. (25 de junio de 2019). *IRES NON VERBA*, ISSN impreso: 1390-6968/e-ISSN: 2661-6769, Vol.9, No. 2, Octubre de 2019 *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SENTIDO DE PERTENENCIA EN DOCENTES: UN ESTUDIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y PRIVADA DE QUITO-ECUADOR*. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>

Manzano, A. (25 de Junio de 2019). *Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador*. Obtenido de Artículo de Investigación: <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>

Marfan, Muñoz, Sembler, Weinstein. (Diciembre de 2019). *Calidad en la Educación*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000200015&script=sci_arttext&tlng=pt

Montalvan, A. (2008). *Ejercicio de Jefaturas en Pymes Chilenas*. . Universidad de Chile.

Moreno, Palomino, Frías, & Pino. (2015). *En torno al concepto de necesidad*. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-12962015000300010

Ortiz, A., & Galvéz, J. (2019). *Proyecto para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad, a través de la asesoría y tutoría para todos los actores educativos en una Escuela de nivel bachillerato del subsistema UEMSTIyS*. Obtenido de Revista REDCA Michoacan: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/index.php/revistaredca/article/view/12130>

- Palos, J. (6 de Marzo de 2018). *El blog de El diario de la Educación*. Obtenido de <https://eldiariodelaeducacion.com/convivenciayeducacionenvalores/2018/03/06/identidad-sentimientos-pertenencia/>
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. n° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2013*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323352416.pdf>
- Peiró, R. (2021). Teoría de la Equidad. *Economipedia*, 1. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). *EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS*. Obtenido de Revista Internacional Administración & Finanzas: <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pontes, M. M. (ENERO de 2011). *Aproximación Teórica del Sentido de Pertenencia desde la perspectiva de la Organización Educativa*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1867/fdeportes.pdf>
- Puerta, A. (2019). *11 teorías de la motivación en psicología y sus autores*. Obtenido de Artículo : <https://www.lifeder.com/teorias-motivacion/>
- Quaresma, M., & Zamorano, L. (2016). *El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia*. Obtenido de Revista mexicana de investigación educativa . Mexico: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000100275
- Quirós, Á. (16 de Diciembre de 2019). *Mejores prácticas en RRHH*. Obtenido de <https://www.mejorespracticassrhh.es/sentido-de-pertenencia-a-la-empresa-2/>

- Ramos, J. A. (2020). *Análisis de la incidencia del clima laboral en el sentido de pertenencia de los docentes de una facultad de una institución pública de educación superior*. Obtenido de Espol Facultad de Ciencia Sociales y Humanista. Guayaquil:
<http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/49689>
- Red, C. (5 de Nov de 2019). *Escuela de Buen Gobierno*. Obtenido de cedered:
<https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/>
- Rovayo, P. (2020). *El Sentido y los Espacios de Pertenencia*. Obtenido de <https://mcaschool-edu.com/es/liveknowledge/articulos/ciencias-humanas-y-sociales/post-el-sentido-y-los-espacios-de-pertenencia>
- Samaniego, J. (2021). *Cuál es la importancia de trabajar el sentido de pertenencia empresarial*. Obtenido de Beneficios Sociales y Bienestar:
<https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/sentido-de-pertenencia-empresarial/>
- Sevilla, P. (2021). *Piramide de maslow*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Siamperi. (2016). *Técnicas de investigación*. Colombia: Siamperi Edit.
- Sigcha, M. (2018). *Modelo de gestión del talento humano por competencias*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27625/3/466%20OE.pdf>
- Solano, A. M. (2019). *Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILA%20GROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

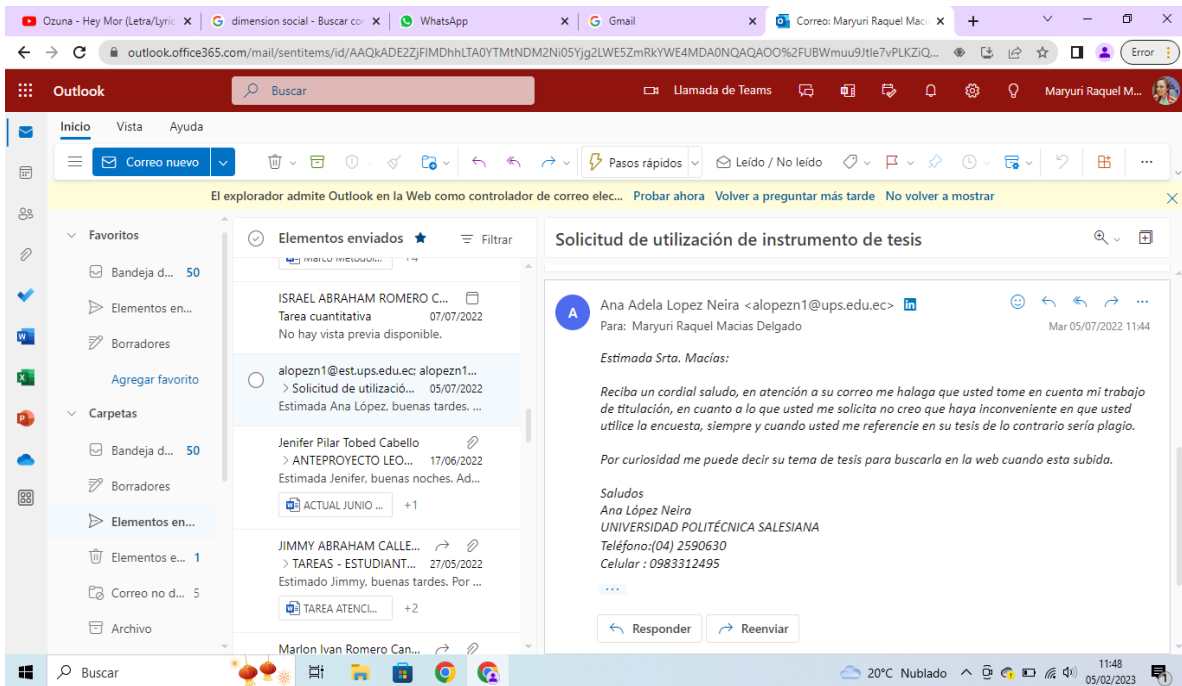
- Tocora, S., & García, I. (2018). *La importancia de la escuela, el profesor y el trabajo educativo en la atención a la deserción escolar*. Obtenido de Scielo:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382018000300024
- Tulcan, N., Ordoñez, Y., Torres, E., Yama, L., & Urbano, M. (2020). *Piramide de Malow*. Obtenido de Modelo de Badshaw:
<https://trabajosocialnecesidadesdemaslow.blogspot.com/2020/11/modelo-de-bradshaw.html>
- Weinstein, J., Muñoz, G., Sembler, M., & Marfán, J. (2019). *Una década de investigación empírica sobre el liderazgo educativo en Chile. Una revisión sistemática de los artículos publicados en revistas indexadas (2008-2019)*. Obtenido de Calidad en la educación . Chile:
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000200015&script=sci_arttext&tlng=pt

Apéndices

Variable Desempeño Laboral

Tema: “Clima Organizacional y Desempeño laboral: propuesta metologica para la Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil.

Solicitud de autorización aprobado



Anexo 1. Encuesta

ENSIONES / ITEMS CLIMA ORGANIZACIONAL	5 Siempre	4 Casi siempre	3 Algunas veces	2 Casi nunca	1 Nunca
ENSIÓN 1: Comunicación					
ítem: Comunicación Interna					
¿con qué frecuencia la información recibida por su jefe inmediato es la adecuada?					
¿la retroalimentación en su puesto de trabajo es frecuente?					
ítem: Vías comunicación					
¿con qué frecuencia los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente?					
ENSIÓN 2: Motivación					
ítem: Estima					
¿con qué frecuencia usted percibe respeto de sus superiores?					
¿con qué frecuencia percibe cordialidad entre sus pares?					
ítem: Autorrealización					
¿con qué frecuencia la universidad considera su desarrollo profesional y personal?					
¿con qué frecuencia la universidad promueve en su capacitación?					
ENSIÓN 3: Liderazgo					
ítem: Participación					
¿con qué frecuencia usted es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento?					
ítem: Cohesión del grupo					
¿con qué frecuencia su jefe inmediato superior procura la unión del grupo?					
ítem: Manejo de conflictos					
¿con qué frecuencia su jefe inmediato es asertivo al resolver conflictos propios del departamento?					
ENSIÓN 3: Trabajo en equipo					
ítem: Relaciones Interpersonales					
¿con qué frecuencia los objetivos departamentales están claramente establecidos en el equipo?					
¿con qué frecuencia siente el apoyo del equipo de trabajo?					
¿con qué frecuencia se hace presente el intercambio de ideas en el equipo?					
¿con qué frecuencia el equipo de trabajo se orienta a solución de problemas?					
¿con qué frecuencia se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo?					
ENSIONES / ITEMS DESEMPEÑO LABORAL	5	4	3	2	1
ENSIÓN 1: Calidad de trabajo					
ítem: Actitud proactiva					
¿con qué frecuencia va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar sus tareas?					
¿con qué frecuencia cumple con los objetivos de su trabajo, demostrando iniciativa en la realización de las actividades?					
ítem: Recursos					
¿con qué frecuencia establece un uso eficiente de los recursos que utiliza para alcanzar los objetivos y los resultados?					
ENSIÓN 2: Responsabilidad					
ítem: Eficiencia					
¿con qué frecuencia mantiene a su jefe inmediato informado de su progreso en el trabajo?					
¿con qué frecuencia se le dificulta las tareas asignadas en su puesto de trabajo?					
¿con qué frecuencia se le dificulta cumplir con el horario asignado en su puesto de trabajo?					
ítem: Inteligencia emocional					
¿con qué frecuencia asume con responsabilidad las llamadas de atención de su jefe inmediato?					
ENSIÓN 3: Compromiso organizacional					
ítem: Involucramiento					
¿con qué frecuencia colabora con actividades extraordinarias a su función en su área de trabajo?					
¿con qué frecuencia aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su área?					
¿con qué frecuencia está preparado en la realización de las tareas encomendadas?					
ENSIÓN 4: Liderazgo y Trabajo en equipo					

Variable de Sentido de pertenencia

Tema: Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito

Solicitud de autorización aprobada



The screenshot displays an email conversation. The first message is from Maryuri Macias to Angie, dated March 28, 2022, at 15:59. It contains a request for authorization to use a questionnaire for research. The second message is from Angie Manzano to Maryuri, dated March 28, 2022, at 16:44, which is a reply granting the authorization. The email interface includes a taskbar at the bottom with various application icons and system information like temperature and date.

Maryuri Macias <maciasmaryuri@gmail.com>
para Angie

mar, 28 jun 2022, 15:59

Estimada **Angelica** Manzano, acabo de leer el cuestionario y aporta mucho a mi investigación.
De manera cordial solicito me brinde autorización para utilizar su cuestionario que se aplicará en la población que se está investigando.

Quedo muy agradecida por su contestación de manera inmediata, esperando pronta respuesta.

Saludos Cordiales,

Maryuri Macias.

...

Angie Manzano <angie_manzano7@hotmail.com>
para mi

mar, 28 jun 2022, 16:44

Tiene mi autorización para aplicarlo en su campo de estudio.

Enviado desde mi HUAWEI Y9 Prime 2019

----- Mensaje original -----
De: Maryuri Macias <maciasmaryuri@gmail.com>
Fecha: mar., 28 jun. 2022 16:00
Para: **Angie** Manzano <angie_manzano7@hotmail.com>

3.4.1.1 Análisis de grupos de Compromiso Afectivo

Tabla 1: Análisis de grupos / Compromiso Afectivo

Algoritmo K-medias

Nº Preg.	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
3	C.AFE 1	YO SERIA MUY FELIZ AL CONTINUAR EL RESTO DE MI CARRERA PROFESIONAL EN LA UESDG
11	C.AFE 2	EN LA SITUACIÓN ACTUAL, TRABAJAR EN LA UESDG ES EN REALIDAD UN DESEO PERSONAL
15	C.AFE 3	TENGO UNA FUERTE SENSACIÓN DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN
23	C.AFE 4	ME SIENTO INVOLUCRADO EMOCIONALMENTE CON LA UESDG
31	C.AFE 5	LA UESDG TIENE UN SIGNIFICADO PERSONAL MUY FUERTE PARA MÍ
36	C.AFE 6	EN ESTA INSTITUCIÓN ME SIENTO COMO PARTE DE UNA FAMILIA
42	C.AFE 7	REALEMENTE SIENTO LOS PORBLEMAS DE LA UESDG COMO SI FUERAN MÍOS

Fuente: DYANE Versión 4

Algoritmo K-medias

No. Prg.	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
	C.CONT 1	EN LA SITUACIÓN ACTUAL, TRABAJAR EN LA UESDG ES UNA NECESIDAD
12	C.CONT 2	AUQUE QUISIERA, SERIA MUY DIFICIL FINANCIERAMENTE PARA MÍ DEJAR ESTE TRABAJO EN ESTE MOMENTO
14	C.CONT 3	CREO QUE TENDRÍA POCAS ALTERNATIVAS EN EL MERCADO DE TRABAJO SI DEJO LA INSTITUCIÓN
22	C.CONT 4	EN ESTE MOMENTO DEJAR LA INSTITUCIÓN REPRESENTA UN GRAN COSTO PARA MÍ
32	C.CONT 5	ME SIENTO SEGURO TRABAJANDO EN ESTA INSTITUCIÓN Y POR ESO SIGO AQUÍ
38	C.CONT 6	SI NO HUBIERA INVERTIDO MUCHO TIEMPO EN APRENDER MIS FUNCIONES YA HUBIESE VISTO OTRAS OPCIONES DE TRABAJO.

Fuente: DYANE Versión 4

3.4.1.3 Análisis de grupos de Compromiso normativo

Tabla 5: Análisis de grupos / Compromiso normativo

Algoritmo K-medias

Nº Preg.	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
1	C.NOR 1	LE DEBO MUCHO A LA UESDG
13	C.NOR 2	LA UESDG MERECE MI LEALTAD
21	C.NOR 3	SIENTO UNA OBLIGACIÓN MORAL DE SEGUIR TRABAJANDO EN ESTA INSTITUCIÓN
33	C.NOR 4	SIENTO QUE DEBO RESTRIBUIR A LA INSTITUCIÓN TODO LO QUE ME HA ENTREGADO
39	C.NOR 5	SIENTO QUE NO SERÍA CORRECTO DEJAR DE TRABAJR EN LA UESDG AHORA, INCLUSO SI FUERA A MI FAVOR.
43	C.NOR 6	ME SENTIRÍA CULPABLE SI DEJARA DE TRABAJAR EN LA UESDG EN ESTE MOMENTO

Fuente: DYANE Versión 4

3.4.1.4 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia afectivo

Tabla 7: Análisis de grupos / Sentido de Pertenencia dimensión afectiva

Algoritmos K-medias

Nº Preg	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
4	SP.AFE1	ESTA INSTITUCIÓN ME PERMITE VIVIR MI VOCACIÓN DE DOCENTE
10	SP.AFE 2	LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS A MÍ DENTRO DE LA INTITUCIÓN NO TIENEN NADA QUE VER CON MI FORMACIÓN PROFESIONAL
16	SP.AFE 3	ME SIENTO IDENTIFICADO CON LOS VALORES INSTITUCIONALES
24	SP.AFE 4	LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN REFLEJAN MIS PROPÓSITOS PERSONALES

Fuente: DYANE Versión 4

3.4.1.5 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión física

Tabla 9: Análisis de grupos / Sentido de Pertenencia dimensión física

N°	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
5	SP.FIS 1	LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LOS ESPACIOS (ILUMINACIÓN, NIVELES DE RUIDO Y VENTILACIÓN) SON ADECUADAS PARA LA REALIZACIÓN DE MI TRABAJO
9	SP.FIS 2	LOS MATERIALES QUE TENGO A MI DISPOSICIÓN PERMITE EL DESARROLLO EXCELENTE DE MIS CLASES.
17	SP.FIS 3	LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA INSTITUCIÓN ESTÁ ACORDE CON MIS EXPECTATIVAS RELACIONADAS AL VALOR DE MI TRABAJO
25	SP.FIS 4	LA REMUNERACION SALRARIAL ES JUSTA EN RELACIÓN A LAS RESPONSABILIDADES ENCOMENDADAS.
30	SP.FIS 5	EXISTE EQUIVALENCIA ENTRE MI REMUNERACIÓN SALARIAL Y MI FORMACIÓN ACADÉMICA
37	SP.FIS 6	LA INSTITUCIÓN OFRECE POSIBILIDADES REALES DE CRECIMIENTO PERSONAL
41	SP.FIS 7	LA INSTITUCIÓN OFRECE POSIBILIDADES REALES DE DESARROLLO PORFESIONAL EN MI ÁREA DE ACTUACIÓN
44	SP.FIS 8	LOS MECANISMOS DE RECONOCIMIENTO ME MOTIVAN EN EL DESEMPEÑO DE MIS FUNCIONES.
45	SP.FIS 9	ME GUSTA PARTICIPAR DE MANERA ESPONTÁNEA EN LLAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS
45B	SP.FIS.B	ME GUSTA PARTICIPAR DE MANERA ESPONTÁNEA EN LAS ACTIVIDADES CULTURALES
45C	SP.FIS C	ME GUSTA PARTICIPAR DE MANERA ESPONTÁNEA EN LAS ACTIVIDADES RELIGIOSAS QUE PROPONE LA INSTITUCIÓN

Fuente: DYANE Versión 4

3.4.1.6 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión social

Tabla 11: Análisis de grupos / Sentido de Pertenencia dimensión social

Nº	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
6	SP.SOC 1	LA RELACIÓN CON MIS COLEGAS DE ÁREA Y NIVELES DIFERENTES DE RESPETO
8	SP.SOC 2	LA FALTA DE ESPACIOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS IMPACTA NEGATIVAMENTE EN MI TRABAJO.
18	SP.SOC 3	LA INSTITUCIÓN PROMUEVE EQUIPOS DE TRABAJO QUE APORTAN A LA AMPLIACIÓN DE MIS OBJETIVOS PROFESIONALES
26	SP.SOC 4	MIS OPINIONES SON VALORADAS EN EL EQUIPO DE TRABAJO.
29	SP.SOC 5	LA COMUNICACIÓN DE LAS AUTORIDADES HACIA LOS DOCENTES ES TRANSPARENTE
35	SP.SOC 6	LA COMUNICACIÓN ENTRE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS ES EFICIENTES

Fuente: DYANE Versión 4



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Sandy Nathali León Jiménez, con C.C: # 0940296775 y Maryuri Raquel Macias Delgado con C.C: # 0930566112 autores del trabajo de titulación: **Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil**, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023

f. _____

Sandy Nathali León Jiménez
C.C: 0940296775

f. _____

Maryuri Raquel Macias Delgado
C.C: 0930566112

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil.		
AUTORES:	León Jiménez Sandy Nathali Macias Delgado Maryuri Raquel		
REVISOR/TUTOR:	Ing. Tobed Cabello Jenifer Pilar, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de junio 2023	No. DE PÁGINAS:	86
ÁREAS TEMÁTICAS:	Educación para Personas con Escolaridad Inconclusa		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Desempeño laboral, sentido de pertenencia, estrategia, ambiente laboral, calidad educativa, inclusión		

RESUMEN/ABSTRACT

La Dirección Distrital 09D07 asignó para el periodo 2021-2023 en la oferta extraordinaria a 28 docentes de oferta extraordinaria semipresencial asignados a la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo dentro de los Centros de Rehabilitación Social. Se escogió esta problemática debido a la problemática escolar que se ha reportado en el año 2021, época de la pandemia a causa del COVID-19 y a la desmotivación de formar parte del ámbito educativo dentro de los Centro de Privación de Libertad. En el presente trabajo se estudiará con los indicadores de desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo PCEI “Personas con Escolaridad Inconclusa” oferta extraordinaria del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil, se pretende investigar si el sentido de pertenencia de los docentes es lo que afecta o no en el desempeño laboral. Se efectuó una encuesta a los 28 docentes para determinar las causas que puedan demostrar cuales son los hechos o motivo que provoca el bajo desempeño laboral y de esa manera proponer estrategias correctivas de manera inmediata, los resultados obtenidos del estudio realizado expusieron que la población encuestada corresponde; 23 son del género femenino y 5 género masculino. Mediante la propuesta se plantea entre varias actividades realizar un plan de estrategias que reactiven la participación del docente para incrementar la dimensión social y lograr un sentido de pertenencia en la Unidad Educativa y con ello mejorar el desempeño laboral de los docentes.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0982830970 /0959430514	E-mail: maryuri.macias@cu.ucsg.edu.ec / sandy.leon@cu.ucsg.edu.ec / maciasmaryuri@gmail.com / sandy231910@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa	
	Teléfono: 0992410481	
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	