

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



La comunicación organizacional como herramienta para fortalecer el liderazgo sostenible en el colegio Técnico San Vicente

Organizational communication as a tool to strengthen sustainable leadership at the San Vicente Technical Scholl

Autor:

Hernández Mera Cesar Ismael

Extensión Sucre 1016E01-Bahía de Caráquez

Licenciatura Administración de Empresas

Tutor:

Mejía Ruperti Luis Miguel

Agosto 2026-Bahía de Caráquez

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutora de la Extensión Sucre Bahía de Caráquez de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

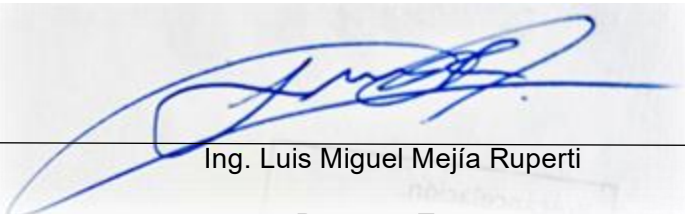
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente trabajo de artículo académico bajo la autoría de la estudiante **CESAR ISMAEL HERNÁNDEZ MERA** legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2026-2027(1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es **"La comunicación organizacional como herramienta para fortalecer el liderazgo sostenible en el colegio Técnico San Vicente"**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad de este, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Bahía de Caráquez, Julio de 2026.

Lo certifico,



Ing. Luis Miguel Mejía Ruperti

Docente Tutor

Área: Ciencias Administrativas y Contables

Declaración de auditoría

La responsabilidad de la investigación, resultados y conclusiones emitidas en este trabajo pertenecen exclusivamente a la autora.

El derecho intelectual de esta investigación corresponde a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí Extensión Sucre 1016E01 – Bahía de Caráquez.



Cesar Ismael Hernández Mera

Autor

Aprobación del trabajo

Previo del cumplimiento de los requisitos de ley, el tribunal del grado otorga la calificación de:

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

S.E. Ana Isabel Zambrano Loor

SECRETARIA DE LA UNIDAD ACADÉMICA

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por su apoyo incondicional, sus consejos y por ser el pilar fundamental en mi formación personal y académica. Gracias por creer en mi en todo momento y motivarme a seguir adelante a pesar de las dificultades.

A mi familia, quienes han estado presentes en cada paso de este proceso, brindándome ánimo y comprensión durante este camino. Finalmente dedico este logro a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han contribuido a mi crecimiento personal y profesional, inspirándome a no rendirme y a luchar por mis metas.

Reconocimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente y adquirir los conocimientos necesarios para mi desarrollo profesional.

De manera especial, agradezco a mi tutor, el Mgtr. Luis Miguel Mejía Ruperti, por su orientación, paciencia y valioso acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación. Sus aportes han sido fundamentales para la culminación de este trabajo.

A los docentes de la Unidad Educativa San Vicente, quienes colaboraron desinteresadamente en la recolección de datos, aportando información valiosa para el desarrollo de este estudio. Asimismo, agradezco a todos mis docentes, quienes a lo largo de mi formación universitaria compartieron sus conocimientos y experiencias, contribuyendo a mi crecimiento académico.

Finalmente, agradezco a mis compañeros y amigos, por su apoyo, motivación y por compartir conmigo este proceso lleno de aprendizajes y desafíos.

La comunicación organizacional como herramienta para fortalecer el liderazgo sostenible en el colegio Técnico San Vicente

Organizational communication as a tool to strengthen sustainable leadership at the San Vicente Technical Scholl

Autores:

Mejía Ruperti Luis Miguel
<https://orcid.org/0000-0002-6019-9969>

ULEAM, Extensión Sucre
Bahía de Caráquez, Manabí, Ecuador
luis.mejia@uleam.edu.ec

Hernández Mera Cesar Ismael
<https://orcid.org/0009-0009-1115-2601>

ULEAM, Extensión Sucre
Bahía de Caráquez, Manabí, Ecuador
E1313974550@live.uleam.edu.ec

Resumen

El estudio se centra en analizar como la comunicación organizacional es un elemento fundamental para el fortalecimiento del liderazgo sostenible en la Unidad Educativa Técnico San Vicente. En un ambiente que se caracteriza por los constantes cambios, se enfatiza la relevancia de una gestión educativa sustentada en la transparencia, la participación activa del cuerpo docente y el trabajo colaborativo. La investigación resalta la importancia de una gestión educativa que sustente la transparencia, la participación activa de los docentes y el trabajo colaborativo, el trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y no experimental, encuestando a 91 docentes usando la escala de Likert. Los resultados obtenidos en el estudio muestran de manera general que existe una percepción mayormente positiva sobre el flujo de información, la comunicación interna e influencia en la toma de decisiones dentro de la institución. Por otro lado, se observa que más del 79% de los docentes considera que la información que reciben si es oportuna y confiable. Asimismo, un porcentaje importante están de acuerdo en que la comunicación contribuye al fortalecimiento del liderazgo, aun así, se identifican aspectos que pueden mejorar como la claridad en la difusión de la información, los canales utilizados y la retroalimentación en los procesos comunicativos, además también se refleja que la comunicación efectiva no solo fortalece las relaciones interpersonales, la confianza y el diálogo dentro de la institución. La comunicación organizacional demuestra que no solo sirve para una función informativa, sino que también sirve para consolidar un liderazgo inclusivo y guiado a la sostenibilidad.

Palabras clave: Comunicación organizacional, liderazgo sostenible, gestión educativa, participación docente, trabajo colaborativo.

Abstract

This study analyzes how organizational communication serves as a fundamental element in strengthening sustainable leadership at the San Vicente Technical educational unit. In an environment characterized by constant change, the research highlights the importance of educational management that fosters transparency, active teacher participation, and quantitative approach with a non-experimental, descriptive-correlational design, surveying 01 teachers using a Likert scale. Overall, the results indicate predominantly positive perception regarding the flow of information and internal communication, as well as the influence on decision-making within the institution. On the other hand, it is observed that more than 79% of teachers consider the

information they receive to be timely and reliable. Likewise, a significant percentage agree that communication contributes to strengthening leadership. Nevertheless, areas for improvement have been identified-such as the clarity of information dissemination, the channels used, and feedback within communication processes-while it is also evident that effective communication strengthens interpersonal relationships, trust, and dialogue within the institution. Organizational communication proves to be more than just a means of conveying information; it also serves to consolidate inclusive, sustainability-oriented leadership.

Keywords: Organizational communication, sustainable leadership, educational management, teacher participation, collaborative work.

Introducción

Actualmente, debido a los cambios existentes y la alta competencia, todas las organizacionales deben enfrentarse al desafío de mantener una buena gestión que promueva la colaboración entre todos sus miembros. En este sentido, la comunicación organizacional surge como un elemento esencial para alcanzar los objetivos institucionales, ya que permite fortalecer el trabajo en equipo y formar una cultura basada en transparencia y la participación.

Por eso, en la actualidad, la comunicación organizacional se ha convertido en un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de cualquier empresa, ya que ayuda a mantener buenas relaciones y la motivación entre los miembros de la misma, Charris Salas et al. (2022) afirman que la comunicación organizacional contribuye al buen clima laboral y el cumplimiento de los objetivos constitucionales, asimismo, Canul Alcocer & López Gamboa (2023) añaden que solo comunicándose pueden compartirse metas y estrategias para que todos sepan el camino a seguir.

En esa línea, la comunicación organizacional no solo resulta útil en el ámbito empresarial, sino que también es relevante dentro de las instituciones educativas, donde la cooperación y el intercambio de información es fundamental para alcanzar una gestión eficiente. Por ende, las mismas deben priorizar un sistema de comunicación que ayude a estimular procesos que mejoren el sistema de enseñanza, como lo explican Vivas et al. (2022) uno de los objetivos fundamentales que persiguen las instituciones actuales es conseguir una buena comunicación e invitar a los trabajadores a mejorar en su vocación.

En este contexto, la transparencia y la participación de la comunidad son elementos importantes dentro de este entorno, la educación no solo depende de los docentes y estudiantes sino de toda la comunidad educativa (Silveira Fernández, 2022), y es por ello, que este terminó lo reciben todas aquellas personas que de una manera u otra, conforman, influyen o participan en el ámbito educativo, Mejía Cadavid et al. (2023) añaden que es primordial garantizar la calidad de la formación de los futuros profesionales de la educación.

De esta manera, la transparencia y la participación dentro de la comunidad educativa se relacionan estrechamente con el liderazgo sostenible. Como afirma Prieto Pulido (2022) el liderazgo sostenible permite a las organizaciones navegar con éxito los desafíos actuales y futuros promoviendo no solo el rendimiento económico, sino también el bienestar social. En esta perspectiva, varios autores indican que el liderazgo recae en los directivos y la forma en que se aplican son claves para el desarrollo en una educación de calidad y sirve como eje para el buen futuro de la institución (Campo Sesé et al. 2021; Ramírez Sánchez, 2025).

Además, los autores Ibarra Carrasco & Camacho Rodríguez (2022) añaden que el director es de gran importancia, pues es el encargado de gestionar, orientar, dirigir y valorar el proceso de su escuela. Los autores comparten la opinión de que el director ejerce un liderazgo constitucional y sostenible fundamental para la comunidad educativa por su parte, Guamán & Rosa (2022) lo ven como un líder que impulsa el crecimiento profesional, orientando en procesos de capacitación y fomentando la participación en actividades de formación, investigación e innovación.

En ese sentido, la función de los directivos no solo se basa en la gestión institucional, sino también en el desarrollo profesional de los docentes, fomentando una cultura de aprendizaje continuo que fortalezca el liderazgo y la calidad educativa. En tal sentido, González Rivera (2022) explica la complejidad que existe en la realidad educativa actual la misma que exige una capacitación constante de los docentes, así como lo sostiene el autor Puche Villalobos (2024) que explica como una capacitación continua para docentes, busca elevar las competencias profesionales, tanto de los educadores como el de líderes educativos.

De esta manera, la formación de los docentes y los directivos se convierte en la base para un mejor liderazgo dentro de las instituciones educativas, por ese mismo motivo son necesarias actualizaciones en las metodologías de enseñanza, en ese contexto, la evaluación de desempeño tiene un papel relevante dentro de estos procesos, así como lo explica Espinoza Morales et al. (2021) el sistema de evaluación de desempeño docente permite obtener información importante para mejorar los servicios ofrecidos, de igual manera Hernández Beltrán et al. (2021) sostienen la importancia de estos procesos para emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de los mismos con información válida, objetiva y fiable, la misma que está relacionada con los logros de sus estudiantes.

Por tal motivo, la evaluación de desempeño no solo permite identificar fortalezas y áreas de mejora educativa, sino que también influye en el clima laboral de las instituciones. De acuerdo con Andino Jaramillo y Palacios Soledispa (2023) un impacto negativo en el ambiente puede afectar en gran medida la salud y el estado físico del sector educativo, así como su desempeño y productividad en el trabajo, de igual manera Bravo Herrera y Núñez (2021) explican que cada integrante de la institución valorará el clima organizacional dependiendo de las acciones que se tomen por parte de los líderes, en otras palabras ante cualquier acción o estímulos positivos que los mismos demuestren, la percepción de cada integrante se verá favorecida. De igual manera, si las acciones son negativas, los integrantes se sentirán relegados.

Bienestar laboral en instituciones educativas

El bienestar laboral en instituciones educativas es clave para mantener un ambiente positivo, así como lo explican Camacho Marín et al. (2024) una de las formas de garantizar un buen ambiente laboral es impulsando aprendizajes de prácticas organizacionales, la misma que provoca a los docentes a sentirse valorados y comprometidos con su labor. Igualmente Angulo Paredes et al. (2021) manifiestan que si un docente aprende de una buena manera, puede desenvolverse de manera favorable y en esa misma línea, lo hace sentir satisfecho en su trabajo y en consecuencia, considera que el trabajo se preocupa por su bienestar.

En este sentido, hay programas de inteligencia emocional dentro de las instituciones educativas, Panchana Mosquera y Venet Muñoz (2024) definen a la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer, entender y gestionar nuestras emociones y la de los demás. En el entorno laboral, la misma se presenta como una estrategia fundamental para fortalecer el bienestar laboral. Como lo indica, Torres Hernández (2024) los programas de gestión emocional han demostrado ser herramientas valiosas en este entorno, en ese contexto, Brito Sánchez et al. (2022) explican que en el ámbito educativo se considera como un factor clave en los procesos de enseñanza- aprendizaje. En esa línea existen herramientas efectivas como es la meditación, ya que la misma ayuda a gestionar las emociones que pueden surgir diariamente, Collado Fernández et al. (2025) sostienen que la meditación no solo contribuye a la reducción del estrés y la ansiedad, sino que potencia la resiliencia permitiendo a los educadores potenciar profesionalmente.

La incorporación de programas de inteligencia emocional y las prácticas como la meditación representa una vía efectiva para promover el equilibrio emocional, así mismo, estas acciones no solo fortalecen la salud mental del personal docente sino que mejora el desempeño y también favorece al clima laboral institucional.

Según Cabezas Alvarado et al. (2025) las propuestas no solo mejoran el bienestar laboral de los docentes, sino que también ayudan a crear un entorno educativo más emocionalmente saludable. Asimismo, los autores Cortés Valiente y Ruiz Segarra (2021) añaden que es imprescindible contar con docentes sanos y emocionalmente inteligentes, ya que las emociones se contagian y afectan al clima escolar. En tal sentido, la comunicación emocional en las instituciones educativas se convierte en un elemento esencial para mejorar el bienestar laboral, por tal motivo los autores Rosales Villalba et al. (2022) mencionan lo importante que es la comunicación interna, la misma que proporciona dinamismo en la organización y asegura la respuesta a las exigencias del entorno laboral, Lara Mazón (2024) complementa la idea añadiendo que, en una institución educativa es imperioso proponer y adquirir la asertividad como herramienta para que los docentes puedan interrelacionarse entre y/o con la autoridad.

Desarrollo sostenible en la educación

En este marco, la comunicación emocional no solo fortalece las relaciones interpersonales dentro de la institución, sino que también contribuye al desarrollo sostenible en el ámbito educativo, ya que al fomentar un ambiente basado en la empatía, la cooperación y el respeto, se promueve una cultura organizacional que prioriza el bienestar colectivo. De esa manera Alonso Sainz (2021) afirma que el tema de la sostenibilidad en la educación, se ha convertido en un eje fundamental para enfrentar los desafíos sociales y ambientales actuales. Por eso, Sáenz Rico de Santiago et al. (2023) explican que para lograr un ambiente sostenible dentro del profesorado, existe la necesidad de formarse en materia de sostenibilidad para adquirir un compromiso y abordar en su práctica de docente.

Además Chaunay Guanga (2025) afirma que solo los profesores desde su capacidad para influir en el aprendizaje y el desarrollo, debe manejar los temas de sostenibilidad, por su parte, Martínez Valdivia et al. (2023) añaden que esta sostenibilidad no solo debe limitarse a los docentes, sino que debe añadirse la participación del estudiante hacia una adaptación y cambio social como parte del desarrollo humano. En otras palabras, los autores afirman que la sostenibilidad en la educación debe realizarse a todo los miembros, desde el personal administrativo como los estudiantes, ya que aplicarlo asegura un ambiente más factible para todos quienes conforman la institución.

En este sentido, la sostenibilidad educativa se fortalece a través de la comunicación emocional, ya que promueve relaciones basadas en el respeto y la empatía. Esto permite construir entornos escolares más colaborativos y conscientes.

Metodología

Bonet Collazo et al. (2023) definen a la metodología de la investigación como un aspecto importante en la elaboración del estudio, ya que explica los mecanismos en la investigación o que se utilizarán en el caso del informe, para el análisis de la problemática de investigación.

Vizcaíno Zúñiga et al. (2023) explican que una investigación con un enfoque cuantitativo se distingue por su énfasis en la medición y el análisis numérico de datos por esa razón, el presente estudio se desarrollará, con un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, orientado a identificar la relación entre la comunicación organizacional y el liderazgo sostenible en la Unidad Educativa Técnico San Vicente. El proceso iniciará mediante la revisión y análisis de literatura académica sobre la comunicación institucional, liderazgo educativo y sostenibilidad.

La población estuvo conformada por 91 docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente, para la recolección de datos se empleo la técnica de encuesta, Medina et al. (2023) señalan que esta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar información y se trata de una herramienta versátil y accesible que permite obtener información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y demográfica, por esa razón la encuesta se aplico a los

profesores de la Unidad Educativa Técnico San Vicente mediante un formulario elaborado en Google Forms, el cual permitió recolectar las respuestas de manera ordenada y eficiente.

El formulario estuvo compuesto por preguntas cerradas en escala tipo Likert, las cuales abarcaron temas relacionados con el flujo de información, la retroalimentación, la participación docente y liderazgo sostenible dentro de la institución.

El estudio tuvo un enfoque de carácter no experimental y transeccional, debido a que los datos que se obtuvieron en un único momento, sin manipulación de las variables. Posteriormente, la información que se recolectó fue procesada mediante el software estadístico SPSS v.26, a través del cual se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento y analizar la relación existente entre las variables estudiadas.

Resultados

Desde el punto de vista metodológico, los resultados obtenidos permiten evidenciar la validez y confiabilidad del instrumento aplicado, reflejada en el alto coeficiente de Alfa de Cronbach. Esto confirma que los ítems utilizados guardan coherencia con las dimensiones teóricas de la comunicación organizacional y el liderazgo sostenible. En consecuencia, la información recopilada constituye una base sólida para analizar la relación entre ambas variables en el contexto de la Unidad Educativa Técnico San Vicente.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	9

Nota: Análisis de fiabilidad calculado en el Software SPSS

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido (0,989) evidencia una confiabilidad excelente del instrumento, lo que indica una alta consistencia interna entre los 9 ítems evaluados. Este resultado confirma que el cuestionario es adecuado y fiable para la recolección de datos en la investigación.

Tabla 2

¿Está de acuerdo en que la información difundida por la institución es oportuna y confiable?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	43	47,3	47,3	47,3
De acuerdo	29	31,9	31,9	79,2
Neutral	17	18,7	18,7	97,9
En desacuerdo	1	1,1	1,1	99,0
Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados reflejan una sensación ampliamente favorable, ya que el 79,2% de los docentes afirman que la información transmitida por la institución es oportuna y confiable. Estos datos ponen en evidencia que los procesos comunicativos en su mayoría cumplen su función informativa de manera adecuada.

Por otro lado, el 18,7% de respuestas neutrales sugiere que no todos los docentes perciben la información con la misma claridad, lo que puede deberse a diferencias en el acceso o en la forma que es difundida, aunque el 2,1% que están en desacuerdo, pueden marcar fallas de manera específicas. En este sentido, es recomendable fortalecer el alcance de la comunicación institucional.

Tabla 3

¿Está de acuerdo en que la comunicación interna facilita la toma de decisiones académicas y administrativas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	39	42,9	42,9	42,9
De acuerdo	33	36,3	36,3	79,2
Neutral	18	19,8	19,8	99,0
En desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

En este caso, también se observa una valoración positiva, con un 79,2% de docentes que consideran que la comunicación interna facilita la toma de decisiones académicas y administrativas, lo mismo que indica que los canales existentes contribuyen en gran medida a la gestión institucional. Sin embargo, el 19,8% de respuestas neutrales evidencia que una parte del profesorado no percibe plenamente esta efectividad, lo que demuestra la existencia de limitación en la participación o en la claridad de difusión.

El 1% que está en desacuerdo, aunque es relativamente bajo se puede trabajar para identificar en que aspectos se puede mejorar y así reforzar la participación e inclusiva.

Tabla 4

¿Está de acuerdo en que los docentes son escuchados cuando expresan inquietudes o sugerencias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	29	31,9	31,9	31,9
De acuerdo	38	41,8	41,8	73,7
Neutral	19	20,9	20,9	94,6
En desacuerdo	5	5,4	5,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados evidencian una percepción mayormente positiva, ya que el 73,7% de los docentes están de acuerdo o en su totalidad son escuchados cuando expresan inquietudes o sugerencias, esto representa que en su mayoría la institución promueve espacios de participación y escucha.

Aun así, existe un 20,9% de respuestas neutrales sugiere que una parte de los docentes no percibe de forma clara esta apertura, lo que podría reflejar inconsistencias en los mecanismos

de participación. Además, el 5,4% en desacuerdo evidencia que existen casos donde los docentes no se sienten escuchados. En conjunto, aunque existe la valoración es favorable, es recomendable fortalecer los canales de comunicación y retroalimentación para garantizar una escucha efectiva dentro de la institución académica.

Tabla 5

¿Está de acuerdo en que los medios de comunicación interna utilizados son adecuados para el desempeño de las funciones docentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	31	34,1	34,1	34,1
De acuerdo	40	44,0	44,0	78,1
Neutral	19	20,9	20,9	99,0
En desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados muestran una apreciación favorable, ya que el 78,1% de los docentes está de acuerdo en que los medios de comunicación internos son los adecuados para un mejor desempeño de sus funciones.

A pesar de ello el 20,9% son respuestas neutrales, lo que conforma un grupo importante de docentes, que no perciben completamente la eficacia de estos medios internos. Lo que podría estar relacionado con limitaciones en su uso o acceso a los canales internos, el nivel de desacuerdo es muy bajo representando únicamente el 1%, lo que aun así señala que existen casos aislados de insatisfacción.

Tabla 6

¿Está de acuerdo en que la comunicación con los directivos facilita la ejecución de proyectos orientados a la sostenibilidad institucional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	31	34,1	34,1	34,1
De acuerdo	39	42,9	42,9	77,0
Neutral	17	18,7	18,7	95,7
En desacuerdo	4	4,3	4,3	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados de los docentes que están de acuerdo con que la comunicación con los directivos facilita la ejecución de proyectos orientados a la sostenibilidad, lo mismo que representa el 77% de los encuestados, sugiriendo que en gran parte si existe el respaldo comunicativo para el desarrollo de actividades institucionales.

No obstante, el 18,7% de respuestas neutrales indica que una parte de los docentes no percibe con claridad esta relación, lo que sugiere una limitación en la participación de proyectos,

además que el 4,4% que este desacuerdo demuestra la existencia de dificultades en algunos casos. Aunque la valoración es favorable, es recomendable fortalecer la comunicación entre directivos y docentes.

Tabla 7

¿Está de acuerdo en que la comunicación organizacional contribuye al desarrollo de un liderazgo sostenible en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	32	35,2	35,2	35,2
De acuerdo	43	47,3	47,3	82,5
Neutral	14	15,4	15,4	97,9
En desacuerdo	2	2,1	2,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados evidencian una percepción altamente positiva, ya que representa el 82,5% de los docentes quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la comunicación organizacional contribuye al desarrollo de un liderazgo sostenible. Por otro lado, el 15,4% son respuestas neutrales, lo que sugiere que no todos los docentes ven de manera clara esta relación, posiblemente por falta de evidencia práctica o participación en procesos institucionales y solo un 2,1% señala la existencia de algunas percepciones negativas.

Se entiende que la mayoría de los resultados son positivos, pero aun así es recomendable reforzar las estrategias comunicativas para consolidar el liderazgo sostenible.

Tabla 8

¿Está de acuerdo en que la institución promueve un ambiente de diálogo que fortalece el liderazgo docente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	30	33,0	33,0	33,0
De acuerdo	36	39,6	39,6	72,6
Neutral	20	22,0	22,0	94,6
En desacuerdo	5	5,4	5,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados muestran que el 72,6% de los docentes están de acuerdo en que la institución promueve un ambiente de diálogo que fortalece el liderazgo docente, esto indica que existen espacios de interacción y comunicación favorable, sin embargo, el 22% de las respuestas son neutrales, lo que da a evidenciar que un grupo considerable no percibe plenamente este ambiente de diálogo. Así mismo, como el 5,4% señala que algunos docentes no consideran que se fomente adecuadamente este aspecto. A pesar de una valoración positiva, es recomendable fortalecer los espacios de dialogo para garantizar la participación más inclusiva y efectivo en el trabajo.

Tabla 9

¿Está de acuerdo en que los directivos ejercen un liderazgo basado en la comunicación abierta y transparente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	40	44,0	44,0	44,0
De acuerdo	36	39,6	39,6	83,6
Neutral	13	14,3	14,3	97,9
En desacuerdo	1	1,1	1,1	99,0
Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados reflejan una percepción favorable, ya que el 71,5% de los docentes están de acuerdo en que los directivos mantienen un liderazgo basado en la comunicación abierta y transparente. Sin embargo, el 25,3% son respuestas neutrales y un número importante de docentes que no perciben con total claridad esta característica, lo que podría estar relacionado con inconsistencias en la práctica de liderazgo.

Además, aunque el desacuerdo es bajo de 3,3% señala la existencia de percepciones críticas, esta valoración negativa ayuda en la toma de decisiones para fortalecer la coherencia y constancia en la comunicación directiva.

Tabla 10

¿Está de acuerdo en que la institución debe fortalecer sus estrategias de comunicación para fortalecer el liderazgo sostenible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	33	36,3	36,3	36,3
De acuerdo	32	35,2	35,2	71,5
Neutral	23	25,3	25,3	96,8
En desacuerdo	2	2,2	2,2	99,0
Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a los docentes que laboran en la Unidad Educativa Técnico San Vicente

Los resultados evidencian una alta percepción de necesidad de mejora, ya que el 83,6%, de los docentes están de acuerdo que la institución debe fortalecer sus estrategias de comunicación para potenciar el liderazgo sostenible.

El 14,3% de respuestas neutrales sugiere que algunos docentes no tienen una postura definida, posiblemente por falta de información o participación en estos procesos. El desacuerdo es mínimo de 2,2%, lo que refuerza la idea de un consenso general hacia la mejora, los resultados destacan la importancia de implementar estas estrategias comunicativas más efectivas.

Discusión

Los resultados obtenidos muestran que la comunicación organizacional es percibida de manera positiva por parte de los docentes de la Unidad Educativa Técnico San Vicente, constituye un elemento clave para el funcionamiento institucional y el fortalecimiento del liderazgo sostenible. La percepción mayoritariamente positiva por parte de los docentes, especialmente en aspectos como la claridad de la información, el uso de medios internos y su contribución en la toma de decisiones evidencia que la institución cuenta con bases sólidas, así como se demuestra en el trabajo de Bedoya (2021) denominado "Canales de comunicación mediada por computador y sus efectos en la satisfacción de la comunicación" donde se explica que los miembros de una institución perciben una satisfacción, positiva o negativa cuando hay contacto con la directiva y compañeros dentro del entorno. Asimismo, el mismo autor sostiene que la comunicación organizacional influye directamente en la percepción del liderazgo y en la satisfacción laboral, en este contexto, se evidencia que la comunicación organizacional no solo cumple una función informativa, sino que también estratégica, la incidir en la construcción de un liderazgo sostenible dentro de la institución, resultado que coincide con lo expuesto en el estudio de Garay Oñate et al. (2025) en su trabajo titulado "Liderazgo en las redes de colaboración para el éxito educativo y la inclusión social" donde explican que un liderazgo más distribuido y estratégico dentro de la institución mejora el abordaje de problemáticas comunes como la deserción escolar, fortaleciendo la cohesión social, en conjunto con los resultados, se reflejan que los docentes reconocen esta relación entre liderazgo sostenible y la satisfacción laboral, lo cual se vincula con lo concluido en el trabajo de Arévalo Martínez et al. (2022) titulado "Liderazgo, turismo sustentable, cultura y comunicación organizacional: avances y tendencias de la investigación en Latinoamérica" donde se destaca la comunicación como un eje fundamental en el desarrollo del liderazgo y en la sostenibilidad organizacional. Lo expuesto por los autores y basado en los resultados de la investigación demuestran que una comunicación efectiva favorece la participación, la coordinación y el alineamiento de los objetivos institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión educativa.

No obstante, es importante señalar que la presencia de porcentajes neutrales en varias preguntas revelan que la percepción de la comunicación no es completamente homogénea entre los docentes, un resultado que señala cierta inclusión por parte de los directivos, este aspecto sugiere la existencia de ciertas limitaciones o inconsistencias en los procesos educativos, lo cual puede generar percepciones ambiguas dentro la institución, este tipo de situaciones se ven señaladas en el trabajo realizado por Leal Paredes y Arias Ibarra (2021) titulado "Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes" donde se indica que las debilidades en la comunicación interna pueden afectar la cultura organizacional y dificultar la construcción de una visión compartida entre los miembros de la institución, una visión marcada en los resultado de la encuesta pone en evidencia, la falta de una metodología donde se fortalezca la comunicación entre los docentes de la institución y el personal directivo. Prado (2024) en su investigación "Competencias de liderazgo en entornos inclusivos en la educación" señala que los directivos deben adaptarse en la calidad de su servicio académico y de líderes, así como en la implementación eficaz de metodologías activas que promuevan el trabajo colaborativo y un aprendizaje en conjunto, y según los resultados de este artículo es fundamental trabajar en procedimientos que mejoren la captación a todos los docentes y así incluir a todo el personal.

Por otro lado, aunque los niveles de desacuerdo son bastantes bajos, a pesar de eso, su presencia no debe ser ignorada, ya que reflejan experiencias particulares en la que algunos docentes no se sienten plenamente escuchados o incluidos en los procesos institucionales, un problema analizado en el estudio realizado por Arias Macias (2025) titulado 'Inteligencias múltiples e inclusión educativa, un reto para el profesorado' en cuyo estudio nombra que uno de los retos más crítico para algunos docentes es la resistencia al cambio, donde existe una oposición a dejar una metodología tradicional y no pasar a un enfoque más innovador, y comparado con los datos de la encuesta, se evidencia cierta incertidumbre por parte de algunos docentes, ya que una

adopción de una nueva metodología requiere salir de su zona de confort, y para superar esta resistencia, es crucial fomentar una cultura de innovación pedagógica y proporcionar el apoyo necesario para que los docentes se sientan más incluidos al implementar nuevas estrategias. En este sentido, Riascos Hinestroza y Becerril Arostegui (2021) enfatizan en su trabajo titulado 'Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis' que un liderazgo educativo promueve una participación, genera confianza y fortalece las relaciones interpersonales y que, dentro de una adopción de nuevas metodologías, promoverá una cultura de apoyo y colaboración, donde los docentes puedan compartir experiencias, recibir retroalimentación y acceder a recursos que faciliten la transición hacia prácticas más inclusivas. Aun así, que exista un alto porcentaje en que los docentes consideren necesario fortalecer las estrategias de comunicación pone en evidencia una clara oportunidad de mejora institucional. Un resultado que se relaciona con lo planteado por Salvo Garrido y Cisternas Salcedo (2021), quienes destacan el uso de un liderazgo contemporáneo puede orientar hacia enfoques colaborativos y comunicativos, el mismo que es capaz de fomentar la participación activa, el trabajo en equipo y la construcción conjunta de soluciones, este tipo de estrategia demuestra de manera clara, como un tipo diferente de metodología ofrece soluciones, además de crear oportunidades para fomentar un ambiente sostenible dentro de la institución. La mejora de estos procesos contribuirá directamente al fortalecimiento de un liderazgo sostenible, capaz de responder a las necesidades de los docentes y de promover una gestión educativa más articulada, participativa y orientada al logro de los objetivos institucionales.

Conclusión

Los resultados de esta investigación permiten responder al problema planteado, evidenciando que una comunicación organizacional influye directivamente y significativa en el fortalecimiento del liderazgo sostenible en la Unidad Educativa Técnico San Vicente, a partir del análisis realizado, se confirma que una comunicación organizacional influye directamente y se basa en la gestión institucional, favoreciendo la toma de decisiones, la participación docente y la construcción de un entorno organizacional más colaborativo.

También, se determinó que la comunicación organizacional actúa como un eje estratégico que articula las relaciones entre directivos y docentes, permitiendo consolidar prácticas de liderazgo más inclusivas transparentes y orientadas a la sostenibilidad. Así mismo, en cuanto los objetivos específicos, se logró describir que el flujo de comunicación interna es percibido de formar mayoritariamente positiva, aunque con ciertas limitaciones en su alcance y uniformidad, de igual docente, aunque favorable, presenta oportunidades de mejora, especialmente en lo referente a la escucha y la inclusión de todos los docentes en los procesos institucionales.

Por otro lado, la evaluación de la percepción docente sobre el liderazgo sostenible evidencio que existe un reconocimiento significativo del rol de la comunicación en su desarrollo, sin embargo, también se detectaron posturas neutrales y algunas percepciones críticas que reflejan inconsistencias en la práctica del liderazgo y en la efectividad de los procesos comunicativos, en este sentido, la investigación concluye que el fortalecimiento del liderazgo sostenible no depende únicamente de la gestión directiva, sino de la implementación de estrategias comunicativas integrales que promuevan el dialogo, la confianza, la participación activa y el trabajo en equipo.

Referencias

Alonso Sainz, T. (2021). Educación para el desarrollo sostenible. Una visión crítica desde la pedagogía . *Revista complutense de educación* , 32(2), 249-259.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5209/rced.68338>

- Andino Jaramillo, R. A., & Palacios Soledispa, D. L. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v3/n3/73>
- Angulo Paredes, S. A., Fuster Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arévalo Martínez, R. I., Moo Canul, M. D., & Vieyra Marín, L. I. (2022). Liderazgo, turismo sustentable, cultura y comunicación organizacional: avances y tendencias de la investigación en Latinoamérica. *Sintaxis*, 9, 35-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/stx.2022n9.04>
- Arias Macias, L. E. (2025). Inteligencias múltiples e inclusión educativa, un reto para el profesorado. *Revista Científica Zambos*, 4(1), 101-113. <https://doi.org/https://doi.org/10.69484/rcz/v4/n1/79>
- Bedoya, E. (2021). Canales de comunicación mediada por computador y sus efectos en la satisfacción de la comunicación. *Teuken Bidikay*, 12(18), 197-217. <https://doi.org/10.33571/teuken.v12n18a10>
- Bonet Collazo, O., Mazot Rangel, A., Casanova González, M., & Cruz Pérez, N. R. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *Medisur*, 21(1), 274. <https://doi.org/https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5561>
- Bravo Herrera, R. I., & Núñez, E. D. (2021). CLima laboral y percepción de la imagen institucional. *Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología*, 10(2), 1-9. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106929929/2219-libre.pdf?1698270690=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DClima_laboral_y_percepcion_de_la_imagen.pdf&Expires=1760633463&Signature=JVcQCQSJ-qSF7B2eOx9wtlFOcOhR3nEvlQGnoM3DD0KqXTtoFUtarj38p
- Brito Sánchez, A. I., Vargas Jiménez, R., Castillo Sotelo, M., & Berra Ruiz, E. (2022). La formación socioemocional: una necesidad en los docentes de todos los niveles educativos. *Enseñanza E Investigación En Psicología*, 4(3), 651-663. <https://doi.org/https://doi.org/10.62364/1y1e9p09>
- Cabezas Alvarado, M. N., Urbina Aguirre, M. B., & Robinso Aguirre, J. O. (2025). La Gestión Educativa para el desarrollo de la Inteligencia Emocional en los docentes de la Unidad Educativa "La Merced". *Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica*, 9(1), 110. <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e110>
- Camacho Marín, R. J., Castro Gonzáles, A. E., Orbe López, M. d., & Gavilanez Carvajal, N. D. (2024). Liderazgo Educativo Transformacional y su impacto en el rendimiento académico: Un análisis empírico en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 6222-6239. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12823
- Campo Sesé, Y. C., Yulán Gómez, L. K., & Cortez Salazae, J. I. (2021). Estilos de liderazgo: influencia en la gestión administrativa en instituciones educativas. *Mapa*, 5(22). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/267>

- Canul Alcocer, J. A., & López Gamboa, G. E. (2023). La comunicación interna en organizaciones educativas de nivel superior: un revisión sistemática. *Revista Panamericana de Pedagogía*, 37, 54-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.21555/rpp.vi37.2931>
- Charris Salas, A. E., Manjarrés Villaba , D. E., & Marín Gonzáles, F. (2022). Comunicación organizacional: una estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Corporación Universidad de la Costa*. <https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/c09197db-c2de-4f1e-b344-49dcceb1a60b>
- Chaunay Guanga, K. M. (2025). El desarrollo sostenible y su incidencia en la enseñanza desde la perspectiva de los docentes en instituciones de Educación Superior en Ecuador. *Revista científica en Ciencias Sociales* , 7, 01-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.53732/rccsociales/e701120>
- Collado Fernández, D., Ubago Jiménez, J. L., Alonso Vargas, J. M., & Melguizo Ibáñez, E. (2025). Programa de intervención en gestión emocional y resiliencia. Un estudio piloto en el profesorado de educación física. *Retos*, 64, 686-696. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9936290>
- Cortés Valiente , J. A., & Ruiz Segarra, M. I. (2021). *Bienestar emocional del docente de educación inicial*. Libros Editorial UNAE. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/2146>
- Espinoza Morales, S., Esmeralda Villa Arias, C. L., & Sandoval Gonzáles, B. (2021). La evaluación de desempeño docente desde la perspectiva del docente y los administradores del proceso. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, 14(35). <https://doi.org/https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.402>
- Garay Oñate, S. I., Gallardo Nieto, E. M., & Longás Mayayo, J. (2025). Liderazgo en las redes de colaboración para el éxito educativo y la inclusión social. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 29(1), 25-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.30827/profesorado.v29i1.29474>
- González Rivera , P. L. (2022). Estrategia de capacitación profesoral activa y formación profesional pedagógica. *Mendoza. Revista de educación*, 20(4), 1109-1122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962022000401109&script=sci_arttext#c1
- Guamán, V., & Rosa, G. (2022). *Gestión Directiva: caracterización del líder educativo como factor de eficacia en el logro de innovaciones*. UNAE. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/2867>
- Hernández Beltrán, M. P., Esmeralda Villa Arias, C. L., Espinoza Morales, S., Luna Vázquez, N. T., & Sandoval Gonzáles, B. (2021). Seguimiento a resultados de evaluación del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica*, 5(6). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1339
- Ibarra Carrasco , H., & Camacho Rodríguez , Á. J. (2022). El liderazgo del directivo escolar en escuelas multigrado de educación primaria. *Formación Estratégica*, 4(1), 29-31. <https://www.formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/49>
- Lara Mazón, L. M. (2024). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.51736/4851mk49>

- Leal Paredes, M. S., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*(40), 21-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>
- Martínez Valdivia, E., Pegalajar Palomio, M. d., & Burgos García, A. (2023). Metodologías Activas para el Desarrollo Sostenible en la Formación Docente. Análisis Bibliométrico. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 12(2), 191-211. <https://doi.org/10.15366/riejs2023.12.2.011>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castilla, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mejía Cadavid, L. I., Salazar Figueroa, L. M., & Asunción Díaz, S. P. (2023). Evaluación Institucional: Un análisis crítico de su impacto y alcance. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(3), 182-190. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3392>
- Panchana Mosquera, N. V., & Venet Muñoz, R. (2024). La integración de la inteligencia emocional en la formación de docentes: un enfoque pedagógico para el desarrollo de habilidades emocionales. *Portal de la Ciencia*, 5(1), 102-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i1.432>
- Prado, R. A. (2024). Competencias de liderazgo en entornos inclusivos en la educación. *Revista de Investigación E Innovación Educativa*, 2(2), 37-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.59721/rinve.v2i2.27>
- Prieto Pulido, R. (2022). Liderazgo Conciente. Clave para la Transformación y Sostenibilidad Organizacional. *Liderazgo Estratégico*, 12(1). <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/7604>
- Puche Villalobos, D. J. (2024). Desarrollo profesional del docente desde el enfoque transformador humanístico. *Delectus*, 7(1), 12-31. <https://doi.org/https://doi.org/10.36996/delectus.v7i1.224>
- Ramírez Sánchez, L. V. (2025). *Liderazgo organizacional y su impacto en la gestión estratégica, la motivación docente y el bienestar del talento humano en la IE Teófilo Roberto Potes (2021-2023)*. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/73886>
- Riascos Hinestroza, L. E., & Becerril Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educ. Educ.*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rosales Villalba, A. A., Sanz Martínez, O., & Guzmán Ramírez, A. C. (2022). La comunicación interna desde el liderazgo administrativo-emocional: necesidad en las unidades educativas ecuatorinas. *Maestro Y Sociedad*, 19(3), 1266-1276. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5672>
- Sáenz Rico de Santiago, M. B., Mendoza Carretero, M. d., García Medina, R., & Sánchez Sáinz, M. (2023). Retos en las prácticas docentes para la incorporación del enfoque del desarrollo en la educación secundaria obligatoria. *Revista de Educación*, 401, 55-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2023-401-583>

- Salvo Garrido, S., & Cisternas Salcedo, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista electrónica de investigación educativa* , 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>
- Silveira Fernández , A. (2022). *La importancia de la participación: ¿Cómo contribuye la comunidad de enseñanza?* ANEP ECE. <http://repositorio.cfe.edu.uy/123456789/2279>
- Torres Hernández , E. F. (2024). Programas de desarrollo de habilidades sociemocionales e inteligencia emocional en docentes de educación básica: una revisión sistemática. *Revista Unimar*, 43(1), 75-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.31948/ru.v43i1.4282>
- Vivas, A., Solís , D., & Quiñonez, J. (2022). La comunicación organizacional interna como factor determinante del desempeño laboral. *Revista Iberoamericana de Estudios en Educación*, 17(4), 2937-2953. <https://doi.org/10.21723/riaee.v17i4.17497>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios , I. A. (2023). Metodología de la investigación: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* , 7(4), 9723-9762. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Anexos

Revista

ULEAM Magazine

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/uleam_bahia_magazine

Figura 1

Convocatoria a publicar de la Revista Científica Multidisciplinaria ULEAM Bahía Magazine (2026)

The screenshot displays the homepage of the ULEAM Bahía Magazine website. The header features the ULEAM logo, the journal's title "Revista Científica Multidisciplinaria ULEAM Bahía Magazine (UBM)", its e-ISSN (2600-6006), and the affiliation with the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre, Manabí, Ecuador. Navigation links include "Actual", "Archivos", "Avisos", "Acerca de", "Políticas de Acceso Abierto", and "Instrucciones para evaluación y publicación". A search bar is located in the top right corner.

The main content area highlights a "Convocatoria a Publicar Jul-dic 2026" dated 2026-01-08. Below this, it identifies the journal as "Revista Científica Multidisciplinaria ULEAM Bahía Magazine (UBM)". A large image shows the journal cover for "Vol. 7 Núm. 13 2026".

The right sidebar contains a "Mapa de visitas" button, logos for "ACCESO ABIERTO" and "Signatory of DORA", and links to "DECLARACIÓN DE BERLÍN SOBRE ACCESO ABIERTO", "DECLARACIÓN DE SAN FRANCISCO SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN", and "Activar Windows".

A URL bar at the bottom of the screenshot shows: https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/uleam_bahia_magazine/index

Nota: ULEAM Bahía Magazine (2026)

Tabla 11

[illegible]