

Sistema de talleres para mejorar el clima laboral en la Unidad Educativa Particular Juan Montalvo periodo 2023-2024.

Workshop system to improve the work environment at the Juan Montalvo educational unit for the 2023-2024 period.

Psic. Nuvia Maribel Rentería Valencia M.sc., Gonzales Pachay Joder Joel, Morejón Plaza Mayerlly Leonela, Solorzano Molina Jessica Margoth

**CIENCIA E INNOVACIÓN EN DIVERSAS
DISCIPLINAS
CIENTÍFICAS.**

Enero - Junio, V°6-N°1; 2025

Recibido: 25/03/2025

Aceptado: 23/04/2025

Publicado: 30/06/2025

PAIS

- Ecuador - Sto. Domingo
- Ecuador - Sto. Domingo
- Ecuador - Sto. Domingo
- Ecuador - Sto. Domingo

INSTITUCIÓN

- Universidad Técnica Luis Vargas Torres
- Universidad Técnica Luis Vargas Torres
- Universidad Técnica Luis Vargas Torres
- Universidad Técnica Luis Vargas Torres

CORREO:

- ✉ nuvia.renteria@utelvt.edu.ec
- ✉ joelgonzales80030@gmail.com
- ✉ leonelamorejon2014@gmail.com
- ✉ js1346906r@gmail.com

ORCID:

- 🌐 <https://orcid.org/0000-0002-1886-1699>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0004-2869-2958>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0004-9344-8994>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0001-3928-9759>

FORMATO DE CITA APA.

Rentería, N. Gonzales, J. Morejón, M. Solorzano, J. (2025). Sistema de talleres para mejorar el clima laboral en la Unidad Educativa Particular Juan Montalvo periodo 2023-2024. *Revista G-ner@ndo*, V°6 (N°1), 4717 – 4,737

Resumen

El presente proyecto tiene como objetivo proponer un sistema de talleres para mejorar el clima laboral en la Unidad Educativa Juan Montalvo, durante el periodo 2023-2024. A través de un enfoque metodológico mixto, se identificaron problemáticas como la deficiente comunicación, el bajo nivel de motivación docente y el escaso trabajo colaborativo. Se aplicaron encuestas, entrevistas y observación directa a docentes y directivos. Los resultados evidencian la necesidad de intervenciones estructuradas que fortalezcan las relaciones interpersonales y promuevan un ambiente saludable. En este marco, se diseñó una propuesta de talleres participativos orientados al fortalecimiento de habilidades blandas, manejo de emociones, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Palabras clave: clima laboral, talleres participativos, habilidades blandas, motivación docente, comunicación institucional, trabajo en equipo, resolución de conflictos.

Abstract

The main objective of this project is to propose a workshop system to improve the work environment at Juan Montalvo Educational Unit during the 2023-2024 period. Through a mixed methodological approach, issues such as poor communication, low teacher motivation, and lack of collaboration were identified. Surveys, interviews, and direct observations were conducted with teachers and school administrators. The results highlight the need for structured interventions to strengthen interpersonal relationships and promote a healthy work climate. Based on these findings, a series of participatory workshops were designed to enhance soft skills, emotional management, conflict resolution, and teamwork.

Keywords: work climate, participatory workshops, soft skills, teacher motivation, institutional communication, teamwork, conflict resolution.

Introducción

El clima laboral constituye un elemento esencial en el funcionamiento de cualquier organización, especialmente en el ámbito educativo donde el bienestar del personal docente incide directamente en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. En las instituciones educativas, un ambiente laboral positivo favorece la comunicación, fortalece el trabajo en equipo y promueve un sentido de pertenencia que se refleja en el desempeño profesional y en los resultados académicos.

La Unidad Educativa Juan Montalvo, ubicada en el canto La Concordia, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas ha enfrentado ciertas dificultades en cuanto a la interacción entre docentes, lo que ha repercutido en la dinámica institucional. La falta de espacios para el diálogo, la escasa cooperación entre compañeros y el aumento del estrés laboral son algunos de los factores que han deteriorado el ambiente laboral.

Frente a esta problemática, surge la necesidad de implementar estrategias que promuevan la mejora del clima laboral mediante el desarrollo de habilidades blandas, la comunicación asertiva y el fortalecimiento del trabajo colaborativo. Por ello, se plantea la elaboración de un sistema de talleres como una herramienta de intervención pedagógica y organizacional. Este trabajo tiene como propósito proponer una serie de talleres orientados a mejorar las relaciones laborales en la institución, contribuyendo así al bienestar docente y a una cultura institucional más sólida. La investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, integrando metodologías cualitativas y cuantitativas que permitan comprender la realidad institucional desde diversas perspectivas. A través de este proyecto se espera generar una propuesta aplicable, dinámica y participativa, que sirva como modelo de intervención para otras instituciones con problemáticas similares.

Métodos y Materiales

El presente artículo emplea un enfoque metodológico mixto. Se trabajó con una población compuesta por el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo, conformado por 15 colaboradores. El instrumento de recolección de datos utilizado fue una encuesta estructurada, la cual contenía preguntas cerradas en una escala de Likert de cinco puntos. Esta encuesta fue validada previamente por expertos para garantizar su confiabilidad y relevancia, y abordó dimensiones clave como: relaciones interpersonales, comunicación interna, motivación, resolución de conflictos, y percepción general del clima laboral.

A partir del análisis de los resultados del diagnóstico inicial, se diseñó un sistema de talleres enfocados en el fortalecimiento de habilidades blandas y competencias socioemocionales. Los talleres incluyeron actividades como dinámicas grupales, juegos de roles, análisis de casos y reflexiones colectivas. Las temáticas abordadas fueron: comunicación asertiva, inteligencia emocional, liderazgo positivo, trabajo en equipo y manejo de conflictos. Cada taller tuvo una duración de dos horas y se aplicaron en jornadas previamente coordinadas con la institución. La intervención fue acompañada de una evaluación final que permitió contrastar los datos previos y posteriores al desarrollo de los talleres, obteniendo así una medición del impacto logrado en el clima laboral de la institución.

La palabra “taller” tiene su origen en el vocablo francés “atelier” que significa estudio, obrador, obraje, oficina. También define una escuela de ciencias donde asisten los estudiantes. Actualmente, se nombra “taller” a las más diversas actividades pedagógicas. Se habla de talleres cuando se ofrece a los estudiantes en el currículum alguna asignatura técnica que necesite de un aula especializada, aquí taller es el aula. También se le denomina “taller” a la organización de actividades opcionales en el currículum o como parte del plan de formación vocacional; se distribuyen los pequeños grupos según sus preferencias con una u otra técnica, actividad o asignatura. (Velázquez et al., 2022)

1. El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar

Usualmente el taller se concibe como práctica educativa centrada en la realización de una actividad específica que se constituye en situación de aprendizaje asociada al desarrollo de habilidades manuales o tareas extraescolares. También se le asume como espacio de relación entre los conocimientos escolares y la vida cotidiana de los estudiantes, en la perspectiva de promover habilidades para la vida, mediante la experimentación, la creación y la expresión artística (Rodríguez, 2020). En general, se le relaciona con toda actividad compartida, de carácter práctico o teórico-práctico, caracterizada por ciertos niveles de participación.

Algunas de estas características muestran la conveniencia de utilizar el taller en los procesos de enseñanza y aprendizaje, pero también motivan su implementación para la recolección, interpretación y sistematización de información en la investigación educativa. Existen razones de carácter investigativo, pedagógico-didáctico y lingüístico-comunicativo que indican su valor como estrategia multifuncional, interactiva y sistemática, a las cuales se hace referencia en la presente reflexión. (Rodríguez, 2020)

2. El taller: una estrategia multifuncional

Toda estrategia está constituida por una secuencia de actividades intencionadas en las cuales se involucra a los participantes en un evento para el logro de sus fines. En los contextos de enseñanza y aprendizaje, las estrategias cumplen un papel fundamental en cuanto responden al uso orientado y coordinado de acciones encaminadas a lograr que docentes y alumnos puedan establecer relaciones significativas entre sí, teniendo como marco la relación entre texto y contexto, los propósitos de la interacción, los conocimientos y saberes que circulan en el aula. (Rodríguez, 2020)

Por lo general se reconoce el taller como instrumento de enseñanza y aprendizaje, pero no es usual que se le referencie como herramienta investigativa (Rodríguez, 2020). Sin embargo,

al analizar sus características y determinar los procesos que se desencadenan mediante su utilización se advierte que éste constituye una estrategia eficaz para el estudio del lenguaje en el contexto educativo.

3. Tipos de talleres para la mejora del clima laboral

Actividades para mejorar el clima laboral en tu empresa

Existen un sinnúmero de consejos para lograr un buen clima laboral. Comienza a realizar actividades que impulsen un mejor ambiente dentro de tu organización:

3.1. Contrata a los empleados adecuados a tu cultura laboral

Una forma de contratar a las personas adecuadas es ofreciendo una experiencia que vaya más allá de lo que ellos esperan y asegurar que tu equipo de Recursos Humanos sea capaz de mantener el contacto y responder a sus inquietudes. (Andrade, 2021)

3.2. Reconoce el esfuerzo de tus empleados

Otra de las actividades para mejorar el clima laboral de tu empresa consiste en reconocer y celebrar los éxitos de tus empleados.

Reconoce su trabajo duro y el esfuerzo que realizan cada día (Andrade, 2021). Esto fomentará que quieran seguir participando por los objetivos de la organización.

3.3. Fomenta la comunicación

Una de las actividades para mejorar el clima laboral de más importancia es mantener la comunicación con los empleados. Esto permitirá crear una conexión entre ellos y saber qué sucede dentro de la empresa.

Para mantener una comunicación fluida y continua, te recomendamos utilizar herramientas como Slack, que te permitirá crear canales que reúnan a toda tu plantilla laboral de manera general o por área o proyecto (Andrade, 2021).

Otra forma puede ser utilizar lugares aleatorios en el espacio de trabajo que permita la convivencia con diferentes personas y los ayude a conocer el trabajo de otros departamentos.

3.4. Fomenta la cultura laboral a través de las redes sociales

Reconocer la cultura laboral de tu organización en redes sociales, permitirá que tus empleados se sientan motivados a seguir trabajando positivamente.

Utiliza estos canales para compartir contenido relacionado con la convivencia dentro y fuera de la empresa, el trato entre los compañeros, las estrategias de motivación, etc. (Andrade, 2021) .

3.5. Motívalos ofreciéndoles beneficios

Permite que tus empleados tengan la libertad de innovar e ir más allá. Olvida la micro gestión y ofrece beneficios que fomenten su creatividad.

Permite que tu personal trabaje desde casa algunas veces, crea dinámicas que fomenten el trabajo en equipo, ofrece beneficios para empleados como membresía en el gimnasio, atención médica, guardería, etc. (Andrade, 2021).

3.6. Recolecta los comentarios de tus empleados

La última de las actividades para mejorar el clima laboral de tu empresa es obteniendo la retroalimentación de tus empleados.

Si quieres mejorar el clima laboral de tu empresa, es necesario saber qué es lo que ellos opinan y cuáles son los aspectos que necesitan mejorarse para lograr una cultura positiva.

Una forma de lograrlo es realizando una encuesta de clima laboral que te permitan recolectar su opinión y retroalimentación para hacer los cambios eficazmente (Andrade, 2021).

Variable 2: Clima Laboral Docente

Según (Clavijo, 2023), considera que el clima laboral docente se ha convertido en una herramienta crucial para comprender la calidad de la educación y el bienestar de los docentes en su entorno de trabajo como profesionales de la pedagogía. El clima laboral se refiere a la percepción que los docentes tienen de su ambiente de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y la cultura organizacional. El término "clima organizacional" se introdujo por primera vez en la década de 1940 por Kurt Lewin, quien lo definió como "la calidad y la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro de una organización".

1. Aspectos que influyen en el clima laboral docente

1.1 Liderazgo

El liderazgo es un aspecto clave en el clima laboral docente, "el liderazgo en la escuela es un elemento esencial para el éxito educativo". Un líder efectivo debe ser capaz de motivar y guiar a su equipo, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, y crear un ambiente de confianza y respeto (Clavijo, 2023).

1.2 Comunicación

La comunicación es otro aspecto fundamental en el clima laboral docente, "una comunicación efectiva en el ámbito educativo es esencial para la construcción de un clima laboral saludable" (Clavijo, 2023). Es importante que los docentes se comuniquen de manera clara y respetuosa, tanto entre ellos como con los estudiantes y los padres de familia. Una mala comunicación puede generar malentendidos, conflictos y tensiones en el ambiente laboral.

1.3 Apoyo emocional

El apoyo emocional es un aspecto que a menudo se subestima en el clima laboral docente, pero que puede tener un gran impacto en la motivación y el bienestar de los docentes, “los docentes que se sienten apoyados emocionalmente por sus colegas y superiores son más propensos a sentirse satisfechos con su trabajo y a permanecer en la profesión” (Clavijo, 2023).

1.4 Recursos y condiciones laborales

Los recursos y las condiciones laborales son aspectos que influyen en el clima laboral docente, “las condiciones laborales de los docentes, como la carga de trabajo, el salario y las prestaciones, tienen un impacto significativo en su motivación y satisfacción laboral”. Es importante que los docentes cuenten con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo de manera eficiente y efectiva, y que las condiciones laborales sean justas y equitativas. (Clavijo, 2023)

4. Clima escolar

Para definir un concepto sobre el clima escolar hay que tener en cuenta que este concepto proviene del clima organizacional, el que se considera como el conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone es una fuerza importante para influir en el comportamiento de los empleados, los cuales influyen en la productividad y satisfacción de la organización. (Anchundia, 2020)

5. Influencia del clima escolar en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizaje

Muchos autores afirman la relación entre el clima escolar y su influencia con los procesos de enseñanza aprendizaje, destacándose la premisa de que el ambiente del aula tiene un impacto directo en la motivación y la capacidad para aprender, es decir, que enseñar en un ambiente positivo da como resultado que el aprendizaje sea eficaz. (Anchundia, 2020)

Para lograr un clima escolar efectivo se debe contar con docentes y directivos encaminados al desarrollo de estrategias que garanticen el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en donde las prácticas pedagógicas se orienten en la estimulación del proceso de aprendizaje de las estudiantes basándose siempre en el desarrollo de las habilidades y capacidades y por ende lograr un aprendizaje significativo, (Anchundia, 2020).

6. Aspectos que interviene en el proceso de enseñanza – aprendizaje

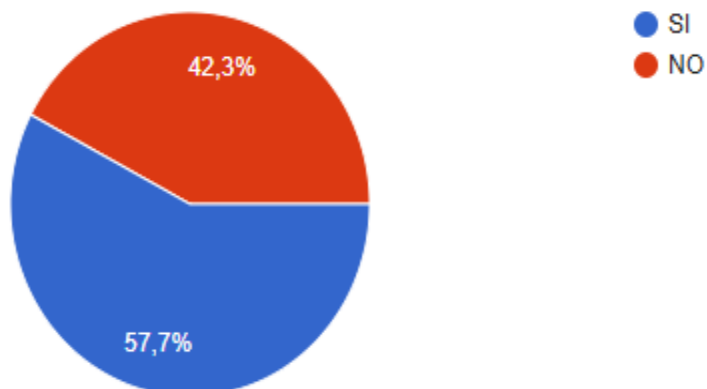
El proceso enseñanza aprendizaje anteriormente se lo trataba por separado, sin embargo, desde la Psicología Cognitiva se planteó la relación entre ellas, posteriormente la Psicología de la instrucción la concretó en el proceso enseñanza aprendizaje, desde ese momento se da paso a varias formulaciones que consideran la interacción variada entre los diferentes elementos que intervienen en producir y guiar el proceso cuyo objetivo básico es lograr el aprendizaje escolar (Anchundia, 2020).

Análisis de Resultados

Con el propósito de identificar los factores que afectan el clima laboral en la Unidad Educativa Juan Montalvo durante el periodo 2023-2024, se aplicó una encuesta dirigida al personal docente. Las preguntas estuvieron orientadas a conocer la percepción sobre la comunicación entre compañeros, el ambiente de trabajo y la disposición hacia la implementación de talleres como estrategia de mejora. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de las respuestas recopiladas:

Figura 1

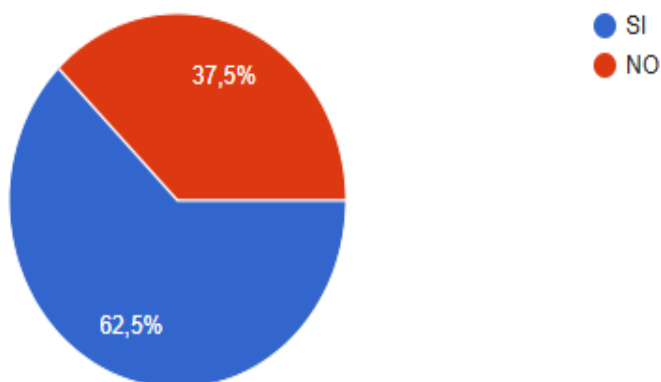
¿Siente que el clima laboral en la institución es adecuado para desarrollar su trabajo de manera eficiente?



Según lo indicado en esta pregunta, el 42.3% de los participantes considera que el ambiente de trabajo no es el más apropiado, mientras que el 57.7% restante lo evalúa de manera positiva. Si bien más de la mitad manifiesta conformidad con el entorno laboral, el porcentaje de quienes expresan una percepción desfavorable revela que aún persisten dificultades que podrían estar incidiendo en el desempeño y la satisfacción del equipo.

Figura 2

¿Considera que la comunicación entre los docentes es clara y efectiva?

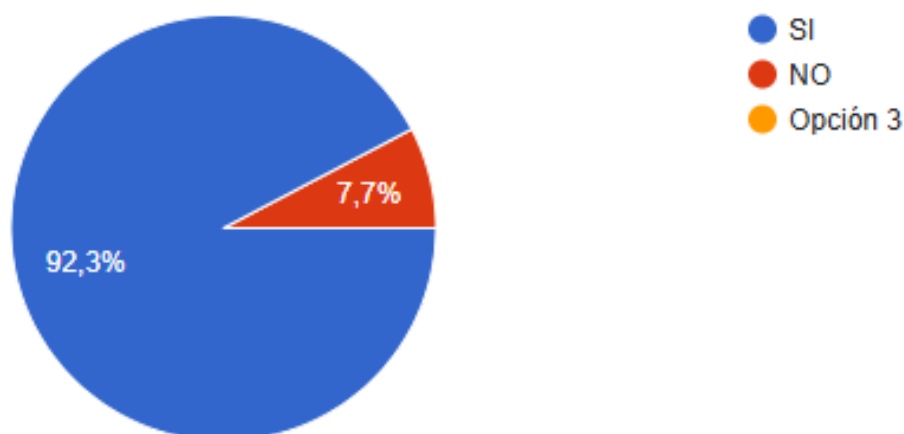


De acuerdo con los resultados obtenidos de la primera pregunta el 37,5% de los estudiantes considera que no es clara la comunicación con los docentes, mientras el 62,5% restante considera que si es clara.

Si bien la mayoría de los estudiantes considera que la comunicación entre los docentes es adecuada, el hecho de que una parte significativa piense lo contrario indica que es necesario optimizar la coordinación interna. Fortalecer la comunicación entre los docentes permitirá crear un entorno educativo más estructurado y propicio para el aprendizaje.

Figura 3

¿Le gustaría participar en talleres que ayuden a mejorar la comunicación y el clima laboral?

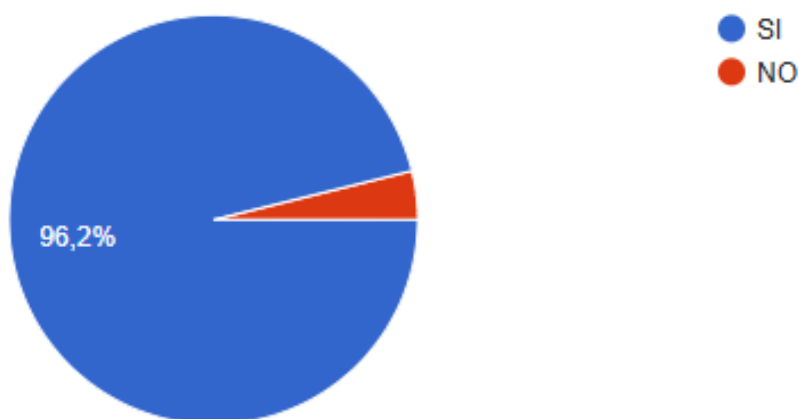


Estas tres categorías: "Sí", "No" y "Opción 3". La mayoría abrumadora, representada en azul, corresponde al "Sí" con un 92,3%. La sección en rojo, que representa el "No", es de solo el 7,7%. Además, hay una categoría adicional, "Opción 3", que no se visualiza claramente en el gráfico, pero sugiere que puede haber otra alternativa que no tiene un impacto significativo en la distribución general de respuestas. La interpretación de los resultados refleja un fuerte respaldo a la opción afirmativa, con un 92,3% de apoyo. Sin embargo, el 7,7% que eligió "No" destaca una minoría discordante. La mención de una "Opción 3" sugiere que existen alternativas no

exploradas, lo cual invita a investigar más sobre las razones detrás de la oposición y las otras expectativas no contempladas.

Figura 4

¿Cree que mejorar la comunicación entre docentes beneficiará el ambiente educativo en general?



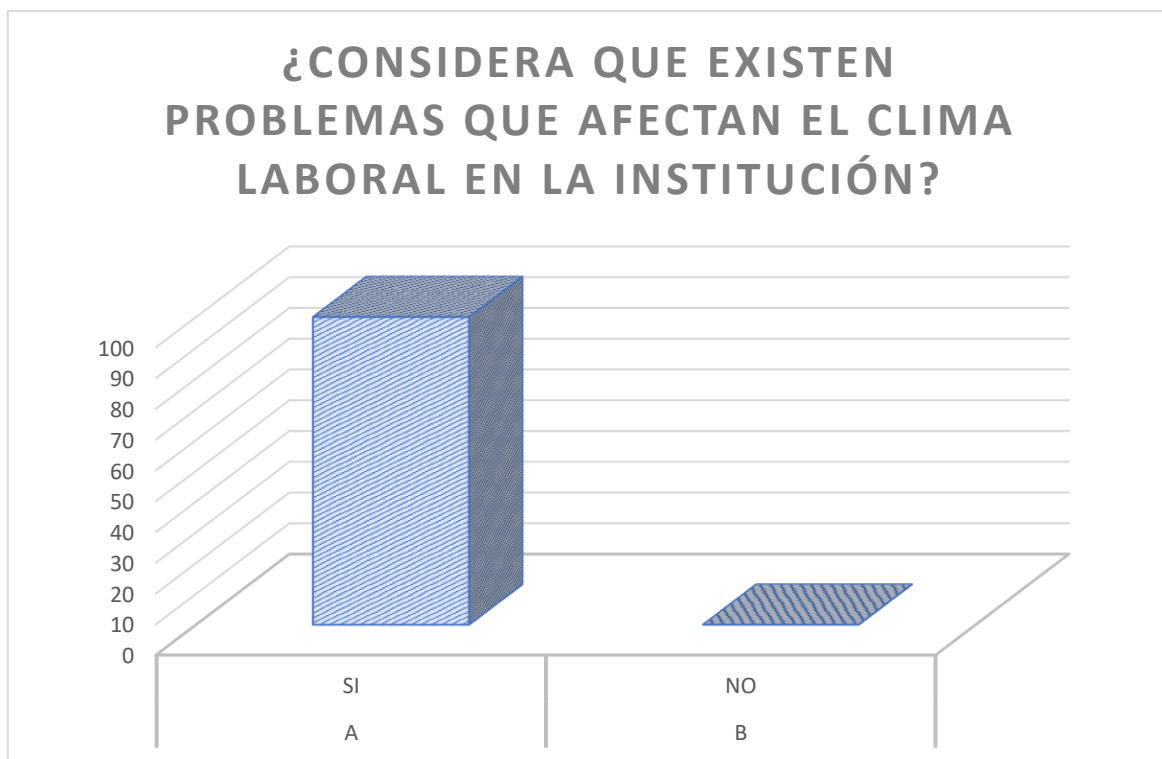
En la gráfica circular ilustra la distribución de respuestas entre dos categorías: "Sí" y "No". La sección en azul, que representa el "Sí", abarca un asombroso 96,2% del total, mientras que la parte en rojo, correspondiente al "No", es solo del 3,8%.

El gráfico revela un respaldo abrumador hacia la opción "Sí", con un 96,2% de los participantes a favor. Este alto porcentaje sugiere una aceptación generalizada de la propuesta. Sin embargo, el 3,8% que opta por el "No" representa una minoría significativa, indicando que existen preocupaciones o puntos de vista diferentes que merecen ser considerados. Aunque la oposición es pequeña, es fundamental analizar sus razones para obtener una comprensión más completa de la situación y abordar cualquier inquietud en la comunidad.

Análisis e interpretación de la entrevista dirigida a la rectora de la unidad educativa.

Figura 1

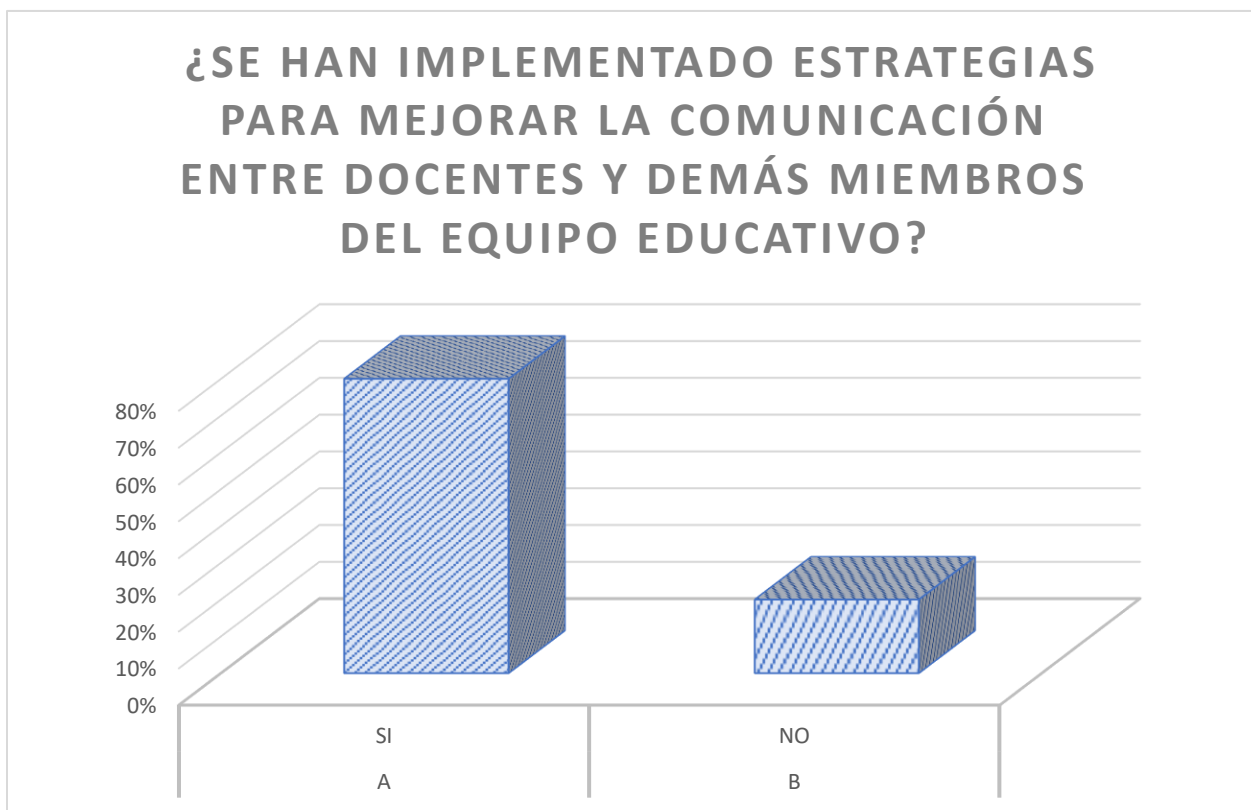
¿Considera que existen problemas que afectan el clima laboral en la institución?



La rectora de la unidad educativa Juan Montalvo dio a conocer que si existen problemas la cual afecta en el clima laboral. Los resultados sugieren que la rectora está consciente de los problemas que afectan el clima laboral en la institución, lo que puede ser un primer paso hacia la mejora.

Figura 2

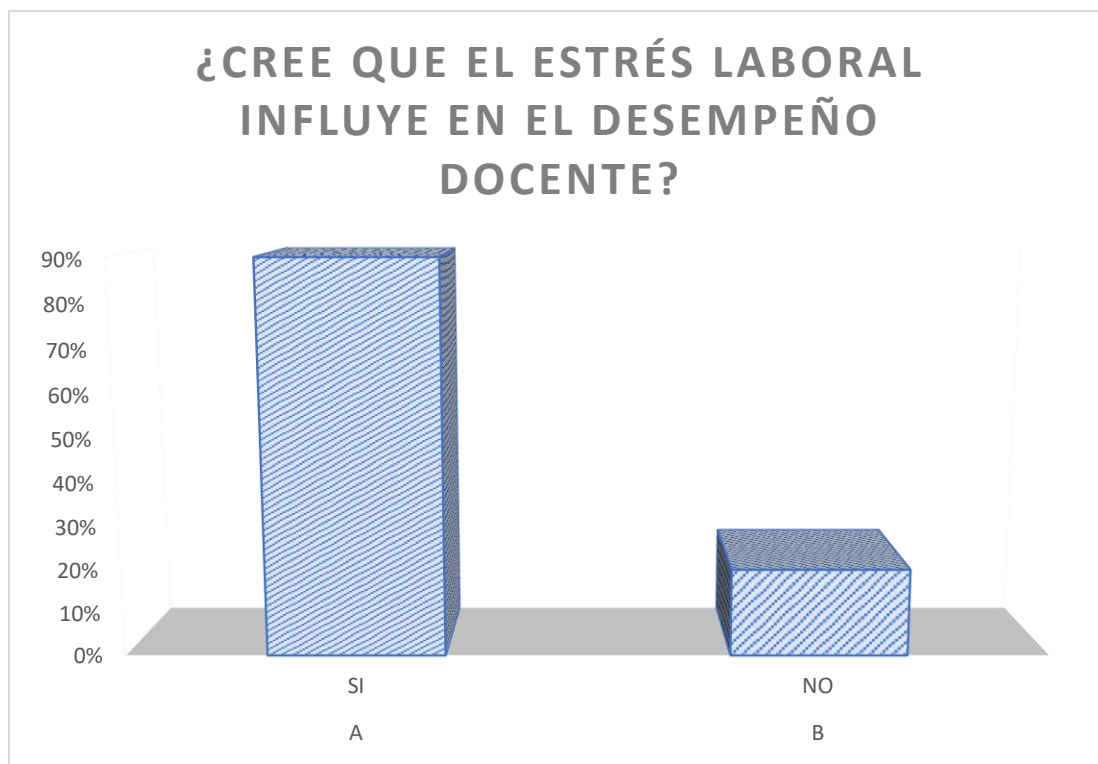
¿Se han implementado estrategias para mejorar la comunicación entre docentes y demás miembros del equipo educativo?



La gráfica presenta las respuestas sobre si se han implementado estrategias para mejorar la comunicación entre los docentes y otros miembros del equipo educativo. A pesar que si se han implementado estrategias, la rectora tiene claro que se deben hacer más seguido este tipo de implementaciones para mejorar la comunicación entre los docentes

Figura 3

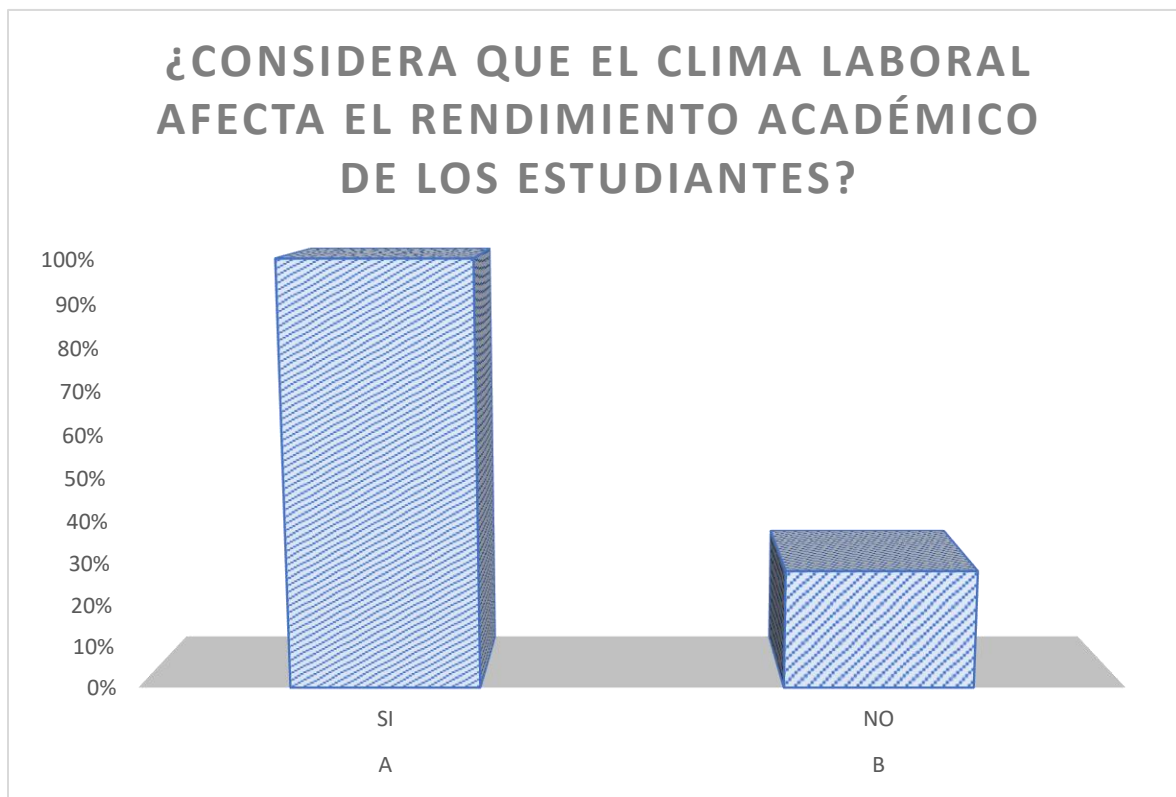
¿Cree que el estrés laboral influye en el desempeño docente?



En la siguiente grafica podemos observar que la rectora está de acuerdo que el estrés laboral influye en lo que respecta al desempeño del docente. Los resultados reflejan una fuerte percepción de que el estrés laboral afecta el desempeño de los docentes. Esta preocupación generalizada resalta la importancia de abordar el bienestar emocional del personal educativo, ya que un alto nivel de estrés puede perjudicar tanto la calidad de la enseñanza como el ambiente escolar.

Figura 4

¿Considera que un mal clima laboral afecta el rendimiento académico de los estudiantes?



En esta encuesta podemos evidenciar en lo que la rectora nos supo manifestar, que si afecta un mal clima laboral a los estudiantes. Esta percepción resalta la importancia de mantener un ambiente laboral saludable entre los docentes, ya que un clima positivo puede traducirse en mejores resultados académicos. Es esencial implementar prácticas que fomenten un buen ambiente de trabajo para beneficiar tanto a los educadores como a los estudiantes.

Conclusión

La implementación del sistema de talleres en la Unidad Educativa Juan Montalvo evidenció ser una estrategia altamente efectiva para mejorar el clima laboral. A través de metodologías participativas y reflexivas, se logró promover una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la colaboración. La mejora en la percepción del ambiente laboral, tanto en aspectos de comunicación como en relaciones interpersonales y motivación, demuestra que invertir en el desarrollo humano del personal docente y administrativo no solo es necesario, sino estratégico para el cumplimiento de los objetivos educativos.

Asimismo, los resultados destacan la importancia de mantener procesos de capacitación continua, adaptados a las necesidades del equipo de trabajo. Los talleres no solo fortalecieron las competencias blandas de los participantes, sino que también fomentaron el sentido de pertenencia y el compromiso institucional. Finalmente, se recomienda a la institución mantener estos espacios formativos como parte de su planificación anual, promoviendo una cultura de mejora continua, bienestar organizacional y desarrollo profesional. Este tipo de iniciativas contribuye directamente al fortalecimiento del sistema educativo, generando ambientes propicios para el aprendizaje y el crecimiento integral de toda la comunidad educativa.

Referencia Bibliografía

- Anchundia, G. d. (2020). *El clima escolar y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. El clima escolar y su influencia en el proceso de enseñanza- aprendizaje : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-El%20clima.pdf>
- Andrade, I. (2021). *Propuesta de un taller para mejorar el clima laboral*. Propuesta de un taller para mejorar el clima laboral: <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0711521/0711521.pdf>
- Bautista, M. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: Manual Moderno.
- Beríos, R., & Mena, C. (2021). Estrategias para la inclusión de estudiantes con discapacidades. *Revista Educativa*.
- Cimermanová. (2018). The Effect of Learning Styles on Academic Achievement in Different. *International Journal of Instruction*.
- Clavijo, M. (30 de mayo de 2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina*. El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanzas: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Comité Olímpico Internacional . (2025). *Voleibol playa*. <https://www.olympics.com/es/deportes/voleibol-playa/#:~:text=El%20primer%20partido%20de%20voleibol,en%20el%20que%20no%20hab%C3%ADa>
- CONADIS. (2021). *Guía de buenas prácticas en el ámbito de la discapacidad para la educación superior*. Quito.
- Espinosa Cevallos, P.A. (2024). Estrategias pedagógicas para la inclusión educativa. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*.
-

- Federación Internacional de Voleibol de Playa. (2024). *Manuela de ejercicios de voleibol de playa*. Lausana - Suiza: Federación Internacional de Voleibol de Playa-FIVB. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fivb.com/wp-content/uploads/2024/03/FIVB_Beachvolley_Drill-Book_ES.pdf
- Fernández, C. D. (2019). *La educación inclusiva en el contexto universitario (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional.
- García, M. J., & Pérez, L. R. (2020). *Estrategias inclusivas en educación superior: Un enfoque práctico*. Editorial Universitaria.
- Henríquez Hernández, E. (2012). *Influencia de la arena en los diferentes movimientos en el voleibol de playa*. <https://www.efdeportes.com/efd169/influencia-de-la-arena-en-voleibol-de-playa.htm>
- Hernández-Sampieri, D. R., & Torres, D. C. (2020). Metodología de la investigación. En D. R. Hernández-Sampieri, & D. C. Torres, *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (pág. 109). Mexico : Mc Graw Hill Education.
- López, J. (2022). El papel de los entornos virtuales en la inclusión educativa. *Revista Internacional*.
- López, S. A., & Torres, R. E. (2021). La inclusión educativa: Retos y oportunidades en la universidad. *Revista de Educación Inclusiva*, 15(2), 45-60.
- Martínez, P., & Ruiz, T. (Eds.). (2022). *Educación y discapacidad: Nuevas perspectivas (pp. 10-30)*. Editorial Académica.
- Monroy, M., & Nava, N. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/ereader/uta/172512>
- Morales Neira, D., & Torres Burgos, S. (2025). *Plan gráfico de voleibol de sala - arena*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
-

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Informe sobre la discapacidad*.
<https://www.who.int/disabilities/information/en/>

Oviedo, M., & Hernández, L. (2020). Inclusión universitaria: recomendaciones para mejorar el acceso y apoyo a personas con discapacidad. *Dialnet*.

Rodríguez, J., Jiménez Jiménez, F., & Hernández Sánchez, J. (2012). Análisis estructural y funcional de vóley - playa: orientaciones para la interpretación de la acción de juego. *Revista digital Acción Motriz*, 16-36. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet- AnalisisEstructuralYFuncionalDelVoleyplayaOrientac-3994314.pdf

Rodriguez, M. E. (2020). *El taller; una estrategia para aprender, enseñar e investigar*. El taller; una estrategia para aprender, enseñar e investigar:
https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado_ud/publicaciones/taller_una_estrategia_para_aprender_ensenar_e_investigar_0.pdf

Sener, Ç. (2018). An Investigation between Multiple Intelligences and Learning Styles. *Journal of Education and Training Studies*.

Torres Burgos, S. (2025). Planificación semanal - microciclo voleibol de arena -playa . Milagro, Guayas, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro .

Torres Burgos, S., & Morales Neira , D. (2025). Ejercicios integrados para el desarrollo de capacidades físicas y aprendizaje de fundamentos básicos del voleibol de playa. Milagro, Guayas, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

Torres Burgos, S., & Morales Neira , D. (2025). Programa de entrenamiento de voleibol de arena UNEMI 2025. Milagro, Guayas, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
<https://www.researchgate.net/profile/David-Morales-Neira>

Universidad Estatal de Milagro. (2024). *UNEMI Deporte*.
<https://vinculacion.unemi.edu.ec/unemideportes?next=login&ret=/unemideporte>

Universidad Estatal de Milagro. (2025). *UNEMI Deporte*. Cancha de voleibol de arena:

https://vinculacion.unemi.edu.ec/unemideportes?action=areas#espacio_7

Velázquez, A., Masmut, E., & Cepeda, Y. (Marzo de 2022). Pedagogía y Sociedad. *redalyc*.

<https://www.redalyc.org/pdf/5817/581777890008.pdf>

Wong, W. L. (2015). *A Study of Language Learning Style and Teaching*. Cantenbury.