



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

**Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de
educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad
de Loja período 2022.**

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
Licenciado en Administración
Pública**

AUTOR:
Cristian Xavier Rivera Robles

DIRECTOR:
Ing. Jimmy Jumbo Valladolid

Loja – Ecuador
2024

Loja, 24 de octubre del 2023

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid MAE.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración Pública**, de autoría del estudiante **Cristian Xavier Rivera Robles**, con **cédula de identidad Nro. 1150544490**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Firma-----

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid MAE.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Cristian Xavier Rivera Robles**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1150544490

Fecha: 31 de enero del 2024

Correo electrónico: cristian.rivera@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0995568735

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Cristian Xavier Rivera Robles** declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado “**Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de Loja, período 2022**”, como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración Pública**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los treinta y uno días del mes de Enero de dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: Cristian Xavier Rivera Robles

Cédula: 1150544490

Dirección: Loja, Calle Alemania y Noruega

Correo electrónico: cristian.rivera@unl.edu.ec

Teléfono: 0995568735

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de integración curricular: Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid.

Mg.Sc

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios por brindarme salud y vida siendo mi guía en mi camino universitario ayudándome a tomar las mejores decisiones, dándome fuerzas para no rendirme y continuar hacia el logro de mis objetivos. A mis padres Carlos Rivera y Narcisa Robles quienes han sido el pilar fundamental para que yo pueda salir adelante, brindándome su apoyo y amor para que pueda realizar mis estudios, a mis hermanos Carlos, Jhon, Yordy, Cristina y Danny quienes con sus palabras de aliento y compañía me motivaban cada día a ser mejor.

Asimismo, a toda mi familia, abuelos, tíos, primos por brindarme su apoyo, su cariño y motivación quienes contribuyeron a base de consejos y motivación para que culmine mi carrera universitaria.

A mi director de Tesis, Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid quien supo guiarme de la mejor manera a base de sus conocimientos y experiencia para poder realizar mi trabajo de investigación, a mis maestros por enseñarme lo esencial para enfrentar la vida profesional y servir a los demás, a mis amigos quienes entre bromas, trabajo y apoyo no dejaron jamás que me rinda y alentaron para que continúe luchando por mi sueño.

Cristian Xavier Rivera Robles

Agradecimiento

Le expreso mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de Loja y a la Carrera de Administración Pública por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios en tan honorable institución, por formar profesionales de calidad prestos a servir a la sociedad.

Agradezco a todos los docentes de la Carrera de Administración Pública, quienes han sabido impartir sus conocimientos y experiencia para que podemos enfrentar la vida laboral y destacar en la sociedad siendo personas de bien.

De manera muy especial agradezco a mi director el Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid que me ha guiado con toda la paciencia y respeto en el presente trabajo de investigación.

Finalmente, a la Escuela de Educación Básica “Graciela Atarihuana de Cueva” por abrirme las puertas para poder la información necesaria para mi trabajo, a los directora y docentes por su disponibilidad para colaborar en la investigación que se realizó.

Cristian Xavier Rivera Robles

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Índice de anexos	xi
1. Titulo	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1 Antecedentes.....	6
4.2 Bases Teóricas	8
4.2.1 Teoría del clima organizacional	8
4.3 Bases conceptuales.....	10
4.3.1 Definición de clima organizacional.	10
4.3.2 Importancia del clima organizacional.....	11
4.3.3 Características del clima organizacional	12
4.3.4 Ventajas y desventajas del clima Organizacional.....	13
4.3.5 Diagnostico.....	14
4.3.6 Importancia del diagnostico	14
4.3.7 Técnicas para realizar un diagnostico	15
4.3.8 Escala de Likert	15
4.4 Bases Legales	17
4.4.1 Constitución de la República del Ecuador.....	17
4.4.2 Ley Orgánica de Servicio Público.	18
4.4.3 Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)	19
4.4.4 Norma Técnica Para Medición de Clima Laboral Del Servicio Público.....	21
4.5 Bases Institucionales.....	21

5. Metodología	24
6. Resultados.....	30
6.1 Cumplimiento del objetivo 1: Determinar el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.	32
6.2 Cumplimiento del objetivo 2: Identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.....	34
7. Discusión.....	54
8. Conclusiones.....	59
9. Recomendaciones	60
10. Bibliografía	61
11. Anexos.....	63

Índice de tablas

Tabla 1: Características del clima organizacional.....	13
Tabla 2: Ventajas y desventajas del clima organizacional.....	13
Tabla 3: Ubicación.....	23
Tabla 4: Descripción del personal.....	26
Tabla 5: Descripción de las 8 dimensiones del clima organizacional de Rensis Likert	27
Tabla 6: Escala del clima organizacional elaborada a partir del modelo de Rensis Likert (1967) y la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Publico del Ministerio de Trabajo (2018).....	29
Tabla 7: Promedio de los factores del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja.....	32
Tabla 8: Tabla de dimensiones que influyen en el clima.....	34
Tabla 9: Liderazgo.....	35
Tabla 10: Porcentaje de la dimensión de liderazgo.....	35
Tabla 11: Motivación.....	37
Tabla 12: Porcentaje de la dimensión motivación.....	38
Tabla 13: Comunicación.....	39
Tabla 14: Porcentaje de la dimensión comunicación.....	40
Tabla 15: Influencia-Interacción.....	42
Tabla 16: Porcentajes de la dimensión Influencia-Interacción.....	42
Tabla 17: Toma de decisiones para la resolución de problemas.....	44
Tabla 18: Porcentajes de la dimensión toma de decisiones para la resolución de problemas.....	44
Tabla 19: Planificación.....	46
Tabla 20: Porcentajes de la dimensión planificación.....	47
Tabla 21: Control.....	48
Tabla 22: Porcentajes de la dimensión control.....	49
Tabla 23: Capacitación.....	51
Tabla 24: Porcentajes de la dimensión capacitación.....	51

Índice de figuras

Figura 1. Croquis.....	24
Figura 2: Género	31
Figura 3: Edad	31
Figura 4: Nivel de instrucción	32
Figura 5: Promedio del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.....	33
Figura 6: Liderazgo.....	36
Figura 7: Motivación	38
Figura 8: Comunicación	41
Figura 9: Influencia-Interacción	43
Figura 10: Toma de decisiones para la resolución de problemas.....	45
Figura 11: Planificación	47
Figura 12: Control	50
Figura 13: Capacitación	52

Índice de anexos

Anexo 1: Tabla de datos generales mediante la cual se realizó la tabulación del clima organizacional en la escuela de educación básica "Graciela Atarihuana de Cueva".	63
Anexo 2: Solicitud para la autorización de levantamiento de información en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.	70
Anexo 3: Permiso para el levantamiento de información por parte del Ministerio de educación.....	71
Anexo 4: Formato encuesta	72
Anexo 5: Formato entrevista	75
Anexo 6: Informe de resultados	77
Anexo 7: Entrevista con la directora	83
Anexo 8: Levantamiento de información a través de encuestas	83
Anexo 9: Escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.....	84
Anexo 10: Certificado de la traducción del resumen	85

1. Título.

“Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022.”

2. Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo realizar un diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022. Para lo cual se contó con una población objeto de estudio de 19 servidores públicos donde se aplicó encuestas a 18 docentes y una entrevista únicamente a la directora de la institución. Para la realización del Diagnóstico del Clima Organizacional fue necesario plantear aspectos específicos como determinar el nivel de clima organizacional e identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva. Dentro de la metodología para la realización del siguiente trabajo usamos el método deductivo, sintético y analítico con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo que me ayudó a determinar los resultados de las encuestas y entrevista, lo cual se realizó a través de la aplicación del cuestionario del investigador Rensis Likert (1967) conjuntamente con la escala de Likert para la valoración de resultados obtenidos y para la interpretación de dichos resultados se realizó la adaptación de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público del Ministerio de Trabajo (2018). De esta manera luego de realizar el diagnóstico se determinó que el clima organizacional de la institución está en un promedio de 3,06 excelente, es decir, la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

Palabras claves: Diagnóstico, clima organizacional, nivel, factores.

2.1 Abstract

The objective of this research work is to carry out a diagnosis of the organizational climate in the basic education school Graciela Atarihuana de Cueva in the city of Loja for the period 2022. For this purpose, there was a study population of 19 public servers where surveys were applied to 18 teachers and an interview only to the director of the institution. In order to carry out the Organizational Climate Diagnosis, it was necessary to address specific aspects such as determining the level of organizational climate and identifying the factors that positively and negatively influence the organizational climate of the basic education school Graciela Atarihuana de Cueva. Within the methodology for the completion of the following work we used the deductive, synthetic and analytical method with a mixed qualitative and quantitative approach that helped me to determine the results of the surveys and interview, which was done through the application of the questionnaire of the researcher Rensis Likert (1967) together with the Likert scale for the assessment of results obtained and for the interpretation of these results the adaptation of the Technical Standard for Measurement of Work Climate of the Public Service of the Ministry of Labor (2018) was performed. Thus, after the diagnosis it was determined that the organizational climate of the institution is at an average of 3.06 excellent, i.e., the perception of the work climate is well above average, which means that it is an important institutional strength for the achievement of the objectives of the entity.

Key words: Diagnosis, organizational climate, level, factors.

3. Introducción

Los nuevos cambios que se han producido en la actualidad han hecho que las diferentes instituciones tanto públicas como privadas busquen alternativas de solución ante el bajo desempeño y falta de productividad del personal, enfocándose en la realización de estudios del clima organizacional para conocer los factores que influyen directamente en el rendimiento del talento humano de las organizaciones.

Según Ramírez, (2005) la problemática del clima organizacional es extensa y además posee diferentes variables que afectan a nivel mundial a las diferentes instituciones. Cuando existe un problema con el comportamiento organizacional puede no evidenciarse de inmediato, por lo tanto, cuando el problema logra ser detectado por todos probablemente ya tenga pocas posibilidades de ser abordado.

Es por esta razón que es necesario que las instituciones realicen un diagnóstico del clima organizacional frecuentemente para detectar el problema y este pueda ser abordado entre el nivel directivo y sus colaboradores para brindarle una alternativa de solución. Para ello se consideraron 8 factores como objeto de estudio del clima organizacional que son: Liderazgo, motivación comunicación, influencia-interacción, toma de decisiones para la resolución de problemas, planificación, control, capacitación los cuales están enfocadas en identificar el ambiente en el que los empleados o trabajadores desempeñan sus funciones para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales planteadas.

En base a este enfoque se ha realizado la investigación denominada: “Diagnostico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja periodo 2022”, con el propósito de:

- Determinar el nivel de clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.
- Identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

En los resultados de la investigación se determinó que de los 8 factores del clima organizacional 5 están en un nivel excelente y 3 en muy bueno lo que nos da un promedio de clima organizacional excelente, por lo que el informe de resultados que se entregara a la institución educativa detallara los 8 factores para evaluar el clima organizacional permitiendo que el modelo de clima organizacional de Rensis Likert (1967) pueda ser utilizado en diagnósticos futuros. Debido al nivel de clima organizacional excelente que existe, para poder

realizar sugerencias y recomendaciones se ha decidido tomar en cuenta los factores con el nivel más bajo enfocadas a mejorar puntos específicos dentro de la institución.

4. Marco Teórico

4.1 Antecedentes

La Gestión del talento humano ha experimentado grandes cambios a lo largo de la historia de la humanidad, ya que no son los mismos entornos hoy día que hace algunos años, décadas o siglos, aunque básicamente la necesidad del ser humano ha influido en que se adopte nuevos conceptos y mecanismos con la finalidad de solventar las diferentes incógnitas que aparecen con el pasar del tiempo.

Fue a inicios del siglo XX que se empezó a definir diferentes teorías con respecto al clima organizacional dentro de la administración. Una de las principales áreas que la administración ha estudiado es el entorno organizacional que lo rodea y que ahora llamamos clima organizacional (Lourdes et al., 2019). Por lo tanto, desde mi punto de vista es durante el siglo XX que aparecen los estudios y aplicación de conceptos psicológicos al campo organizacional.

La conceptualización entorno al termino clima organizacional se ubica entre los años treinta y cuarenta encontrándose antecedentes de esta línea de investigación en diversas fuentes como las primeras ideas en relación al concepto que hoy se conoce como clima, desarrolladas por Kurt Lewin en la década del treinta, cuando trató de relacionar el comportamiento humano con el ambiente, bajo el concepto de atmósfera psicológica (Bustamante-Ubilla et al., 2018).

Reicher, Schnider y Denson (citado por Hernández, et al., 2020) señalan que la primera definición de clima de la que se tiene registro aparece en 1938 propuesta por Kurt Lewin y Ronald Lippitt, en el marco de un experimento hecho con grupos de escolares de 10 a 11 años de edad. El estudio tenía por objetivo describir como afectaban tres estilos de liderazgo en el comportamiento individual, suponiendo la intermediación de dos tipos polares de atmósferas grupales: la democrática y la autocrática.

Vargas, (2022) señala que el clima organizacional en 1950, se estudiaba en forma experimental y estaba dirigido a determinar cómo afectaba la productividad en las empresas, con el transcurrir del tiempo este constructo es conocido como la motivación en el desempeño laboral; por esta razón, asume mucha notoriedad la percepción que tienen los trabajadores debido a la influencia que sobre ellos recae, tanto las variables causales, intermedias y finales, las cuales determinan el nivel de clima organizacional sea positiva o negativa para la empresa.

Según Manuel Arano Chávez et al., (2016) el nacimiento del clima organizacional se da en la escuela conductista en los años 1960 donde se empieza analizar a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial

énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. En otras palabras, se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea.

En mi opinión la historia del clima organizacional tiene sus raíces desde tiempos antiguos cuando recién se establecían los pequeños talleres, que realmente cobraron importancia en los años 60 con el surgimiento de conceptos, teorías organizacionales, la investigación por parte de diferentes autores y las percepciones que tiene los trabajadores sobre el mundo laboral que inciden en el crecimiento o deterioro de la organización. Por lo tanto, al comenzar a tomar en cuenta las necesidades específicas de los obreros como seres humanos y no como una más de las máquinas que existen en la empresa, se origina la necesidad de incorporar una serie de métodos que descubran aquellos factores internos o externos que produzcan en el trabajador una mayor satisfacción laboral y un mayor desarrollo en la productividad.

El concepto de cultura organizacional surge a partir del concepto de clima a partir de los ochenta, mientras el clima organizacional tiene su origen en el área de la psicología, la cultura organizacional surgió de la sociología. Desde este lugar, la cultura aparece como un descuido por parte de la teoría administrativa anterior, en perjuicio de la eficiencia organizacional. Una de las principales condiciones que dieron lugar a la consideración de la cultura organizacional, remite a la observación de que, en la década del 80, las empresas japonesas que aplicaban sistemas de gestión similares a los de occidente presentaban mayores niveles de productividad y de eficiencia (Tarantino Curseri, 2019).

En la actualidad existen muchos conceptos y teorías en cuanto al clima organizacional debido a la evolución que ha sufrido a lo largo de los años por lo que es más fácil para el investigador y evaluador implementar dichas teorías y métodos que le permitirán realizar un diagnóstico y conocer el estado actual en el cual se encuentra una organización. Por lo tanto según Plácido, (2018) el clima organizacional ha cobrado mayor importancia al ser focalizado en la percepción que tiene el trabajador respecto de las estructuras y procesos que ocurren en su entorno laboral.

De acuerdo a los antecedentes citados tenemos claro que el clima organizacional surge a raíz de querer conocer como el estado psicológico del ser humano influye en el desarrollo de sus actividades y están repercuten en el crecimiento de una organización. De este modo se origina la necesidad de realizar estudios del clima organizacional en las instituciones para corregir lo factores que influyen en el entorno en que laboran los trabajadores.

4.2 Bases Teóricas

4.2.1 Teoría del clima organizacional

En 1967, Likert (citado por Olaz Capitán & Ortiz García, 2022) propone una teoría orientada al diagnóstico organizacional basada en variables causales, intermedias y finales dando origen a los sistemas de organización para medir el ambiente organizacional, a estos sistemas él consideró como el nivel estándar para que una organización fuese eficaz.

Esta teoría se centra en el estilo de Liderazgo, ya que el modelo propone un modelo que estudia la conducta del líder que se basa en lo que Likert denominó sistemas de administración, que describen los diferentes tipos de líder. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la que se encuentra y por las condiciones en las que desempeñan sus funciones.

4.2.1.1 Variables

Chiavenato (citado en Acuña & Quinto, 2018) menciona que Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son

Variables causales: Se definen como variables independientes y están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados

Variables intermedias: están orientadas a medir el estado interno de la empresa

Variables finales: surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias.

Estas variables se centran en aspectos como la participación en la toma de decisiones, o el poder compartido, convirtiéndose en la medida en que los individuos pueden participar en las decisiones que les afectan en la busca de soluciones que mejoren el clima organizacional.

4.2.1.2 Sistemas

La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional autoritario y participativo, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Clima autoritario

Los sistemas 1 y 2 corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable.

Sistema de administración 1: Autoritario explotador: Este poder se origina en los niveles superiores de las organizaciones donde estos imponen sus decisiones sin que sean

cuestionadas, sembrando el miedo en los subordinados a través de amenazas este sistema está centrado en la tarea antes que en los individuos.

Sistema de administración 2: Autoridad benevolente: este sistema también es autoritario, pero deja que los subordinados formen parte de forma delimitada en la toma de decisiones, controla a los individuos de forma estricta lo cuales encuentran su motivación en la recompensa.

Clima participativo

Los sistemas 3 y 4 corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, lo que propicia un clima favorable dentro de la organización.

Sistema de administración 3: Consultivo. Los directivos superiores piden a sus subordinados que participen dando su punto de vista sobre las decisiones que se pretenden tomar, donde juega un papel importante la comunicación dentro de la organización, pese a esto quien toma la decisión final son los directivos superiores.

Sistema de administración 4: Participativo. La comunicación es el eje principal en este sistema, ya que los subordinados poseen un nivel de participación constante mediante el cual comparten su opinión y punto de vista que buscan el desarrollo de las organizaciones por lo que los directivos superiores depositan un nivel elevado de confianza en los trabajadores generando un entorno laboral positivo

4.2.1.3 Dimensiones

Por lo tanto Dessler 1976, (citado por García Solarte, 2009) manifiesta que para Likert el clima es multidimensional, compuesto por ocho dimensiones: Liderazgo, motivación, comunicación, influencia, la toma de decisiones para la resolución de problemas, la planificación, el control y capacitación. Todos estos elementos se unen para formar un clima particular que influye notoriamente en el comportamiento de las personas de la organización.

Según Sandoval Caraveo, (2004) las 8 dimensiones se definen de la siguiente manera.

Liderazgo: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados de manera que se pueda llevar a cabo acciones para lograr un fin y dar cumplimiento a los objetivos de la organización.

Motivación Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

Comunicación La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro

de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección

Influencia-interacción: La importancia de la interacción entre compañeros de trabajo o superior/subordinado para trabajar en equipo realizando actividades que permitan cumplir los objetivos establecidos.

La toma de decisiones para la resolución de problemas: La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

Planificación La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

Control El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales que permiten verificar el rendimiento de los colaboradores en base a los estándares establecidos.

Capacitación: Es el conjunto de actividades, orientadas a potenciar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la organización. obteniendo un mayor desempeño en el desarrollo de sus funciones.

4.3 Bases conceptuales.

4.3.1 Definición de clima organizacional.

Chiavenato, (2011) nos menciona que el clima organizacional se define como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en el comportamiento de los empleados. Por lo tanto, el clima organizacional es el resultado de la convivencia de los individuos que comparten un entorno influenciando en el desarrollo de los mismos. En otras palabras, el clima organizacional trata sobre la continua interacción y la influencia entre las personas y las organizaciones (p.6).

Por lo tanto, en mi opinión, el clima organizacional se encuentra conformado por diferentes características que inciden en los individuos que habitan en la organización, estas características conjuntamente con el perfil de las personas que habitan y comparten el día a día se encargan de conformar el entorno laboral.

El clima organizacional según Robbins, (2009) es el campo de estudio que describe el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las

organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la efectividad de las organizaciones(p.10).

Desde mi punto de vista Robbins interpreta al clima organizacional como una ciencia que estudia el comportamiento de los individuos y su desempeño dentro de los grupos y equipos de trabajo, enfocándose en el entorno en el que habitan y las herramientas con las que cuentan para poder desempeñar las diferentes actividades que están enfocadas en el desarrollo de la organización.

“El clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta”(García Solarte, 2009)

De acuerdo a Herrera, (2015) el clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación. Se deriva del conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio ambiente interno, porque cada individuo, actúa como un procesador de la información que usa en relación con los eventos y características de la organización.

Dicho de otra manera, el clima organizacional no es más que el entorno que los individuos de la organización comparten diariamente con un conjunto de propiedades que influyen en el clima laboral en base a las percepciones que los trabajadores tienen de los procesos y estructuras organizacionales (Piñón Ramírez et al., 2016), por lo tanto a criterio personal, es necesario que se adopten medidas que satisfagan las necesidades del personal tanto físicas como psicológicas que den como resultado un mejor desempeño laboral.

4.3.2 Importancia del clima organizacional

El clima organizacional es un tema de mucha importancia para todas las organizaciones las cuales buscan un continuo mejoramiento, por ende se debe cuidar y velar por el bienestar del talento humano debido a que es la pieza clave y de vital importancia para implementar las estrategias de trabajo y dar cumplimiento a las metas planificadas, un entorno de trabajo malo va a generar estrés y cansancio en los diferentes miembros que conforman los equipos de trabajo ocasionando el no cumplimiento de lo planificado (A. M. J. Vargas, 2017).

Es así que en mi opinión el clima organizacional puede ser un beneficio u obstáculo para el buen desempeño de los colaboradores, por lo tanto, para que la ventaja no se vuelva una desventaja se debe mantener una buena comunicación entre los grupos de trabajo y a su vez

hacer un manejo correcto de la información y conocimientos que se adquieren durante la convivencia con el resto de individuos.

Para que el clima organizacional funcione de manera eficiente, es de suma importancia que exista un clima laboral de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento para corregir y buscar soluciones que ayuden a mejorar el conflicto por el cual los individuos no pueden desempeñar sus actividades y si está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro en trabajo, implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente (Galicia Villanueva, 2017)

De esta manera puedo describir que el clima organizacional es uno de los principales aspectos para el desarrollo y cumplimiento de las metas establecidas ya que en la mayoría de los casos el rendimiento de la planta laboral depende de la comodidad que se brinda dentro de la organización, esto se debe a que el entorno influye en el accionar del trabajador, así mismo otro punto a tener en cuenta para cumplir con las metas es el de contar con los instrumentos y herramientas necesarias que permitan desarrollar de manera adecuada las actividades ayudando al cumplimiento de los objetivos establecidos por las institución.

4.3.3 Características del clima organizacional

Cuando hablamos de características del clima organizacional nos referimos al medio en el que se desenvuelven los individuos, a continuación, se detallaran las diferentes características que existen en las organizaciones.

Existen dos tipos de características internas y externas las cuales son percibidas por los individuos que habitan en el ambiente laboral, es muy importante resaltar que los individuos tienen un rol fundamental ya que cada integrante tiene una percepción distinta del medio en el que se desenvuelve. El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a diferentes razones como los días del cierre anual, reducción de personal, incremento del salario etc (Flores, 2015)

Por lo tanto, a criterio personal, las características del clima organizacional dependen de la percepción que posee cada miembro, donde entra en escena la parte psicológica de cada persona para interpretar que acciones son satisfactorias tanto internas y externas dentro de su entorno laboral.

Las características clima organizacional según Brunet, (1987) “constituye la configuración de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad”(p.13).

Tabla 1*Características del clima organizacional*

El clima es concepto molecular y sintético como la personalidad.
El clima es una configuración particular de variables situacionales.
Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo
El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización
El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza
El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Nota: Datos tomados de Brunet, (1987)**Elaborado por:** Cristian Rivera

De esta manera puedo describir que todos estos conceptos de clima organizacional que se evidencian forman parte de las características del entorno laboral que se encargan de darle personalidad a una organización influyendo en el comportamiento de las personas en busca del cumplimiento de las metas.

4.3.4 Ventajas y desventajas del clima Organizacional

El clima organizacional puede presentar ventajas y desventajas, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Tabla 2*Ventajas y desventajas del clima organizacional.*

Ventajas	Logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación.
Desventajas	Inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad

Nota: Datos tomados de Ugarte et al, (2009)**Elaborado por:** Cristian Rivera

En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado. El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un

sistema interdependiente altamente dinámico. Un adecuado clima organizacional, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos (Ugarte et al., 2009).

4.3.5 Diagnostico

El concepto de diagnóstico puede ser visto como un proceso de prevención, además de ser un proceso que debe estar vigente en la evaluación de las organizaciones debe ser usado de forma estratégica para potenciar el desarrollo.

El diagnostico constituye una descripción, explicación, hecha por un observador en función de una variable es así que un diagnóstico debe cumplir con criterios de validación de explicaciones científicas debido a que se trata de un proceso en que un determinado observador explicara las experiencias que posee de una organización y su forma de operar (Darío Rodríguez M, 2015).

Desde mi punto de vista la finalidad de un diagnóstico es brindar un análisis de la situación real del diario vivir desde una perspectiva que permite analizar de mejor manera la realidad que se está enfrentando, ayudando a identificar los diferentes aspectos que intervienen en nuestro entorno.

4.3.6 Importancia del diagnostico

“Los diagnósticos son de vital importancia ya que permite conocer con claridad la situación actual de las organizaciones, con la finalidad de desarrollar procesos de mejoramiento, lo que no se conoce no se puede mejorar”(Schmalbach, 2010), es por esto que realizar un diagnóstico permite tener a disposición la realidad a través de la información con el fin de adoptar mejoras.

El diagnóstico es un área de importancia esencial ya que hace una revisión general del desempeño de los grupos laborales analizando factores claves como hacia donde se dirige la organización y como se está desempeñando, a su vez permite que los grupos laborales se estudien así mismos para poder adoptar acciones futuras que potencien el rendimiento colectivo (Castrillón, 2005).

Por lo tanto a criterio personal el diagnóstico que se realiza en una organización, es de mucha importancia debido a que es una estrategia que se debe efectuar cada cierto tiempo en una institución, ya que permite identificar los problemas existentes tanto de carácter administrativo o productivo y de esta manera, efectuar los cambios con la finalidad de corregir

las deficiencias y mejorar su desarrollo, incrementando el rendimiento de los grupos de trabajo lo que origina un entorno laboral satisfactorio, que es el propósito de toda institución.

De igual manera el diagnóstico también puede ser analizado como un medio de evaluación debido a que pretende conocer la situación que se encuentra atravesando una organización y a través de este estudio encontrar soluciones que encaminen al cumplimiento de los diferentes procesos establecidos.

4.3.7 Técnicas para realizar un diagnóstico

Existen un gran número de herramientas útiles para la obtención de información y el logro de resultados como cuestionarios, entrevistas, observaciones, análisis de documentos, debates etc. Estas herramientas pueden ser empleadas de forma directa con los recursos adecuados, por lo tanto, deben usarse de forma adecuada, para que los estudios de diagnóstico consigan satisfacer el propósito por el cual se emplea las técnicas (Palmerin & Sesento, 2017)

- **Observación.** Esta técnica pone el énfasis sobre la compilación de datos en la vida real, en contextos cotidianos. Las herramientas y métodos incluyen: notas de campo de los acontecimientos; grabaciones de audio, video grabaciones, estudios de tiempos y movimientos, observación prioritaria, etc.

- **Encuesta.** La encuesta es una de las técnicas más utilizadas, por las ventajas que implica obtener la información de una forma sencilla y amplia. Es una de las técnicas de recolección preferidas, ya que, resulta más accesible aplicar el instrumento. Actualmente se ha convertido en un tema mucho más fácil con el desarrollo y evolución de la tecnología ya que en muchos de los casos no requiere que el encuestador se traslade al lugar del encuestado debido a que se la puede realizar mediante una plataforma web.

- **Entrevista.** Es una técnica muy dinámica ya que permite interactuar de un tema en específico para obtener información en relación personal con el entrevistado.

- **Grupo focal.** Estos grupos discuten un tema en específico en presencia de un moderador, se recomienda dejar en libertad discutir a los participantes, siempre y cuando se tenga conocimiento del tema a tratar. El moderador es quien propone el tema inicial, mantiene el foco de la discusión evitando que el grupo divague en temas secundarios y reinicia la discusión cuando llega a decaer o estancarse

4.3.8 Escala de Likert

La escala de Likert fue creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert, la escala no limita las respuestas a “sí” o “no”. Por ende, en la escala Likert, el encuestado califica

sus respuestas al estar de acuerdo o no con la situación ya que existe un mayor número de opciones al momento de seleccionar una respuesta (da Silva, 2020)

Según Namakforoosh, (2000) la construcción de la escala de Likert requiere de seis etapas a continuación se describe cada una de ellas:

Compilar Ítems

En la primera etapa el investigador debe copilar una serie de ítems que expresen un amplio rango de actitudes desde positivas a negativas. Cada ítem tiene varias alternativas que el sujeto debe contestar con una sola respuesta, estas expresiones son fijas para todos los ítems. Por lo general se usan 5 expresiones fijas para cada ítem, pero hay ocasiones en las que se usa 3, 4, 6, o 7 expresiones fijas. En la compilación de ítems no se puede usar expresiones como: frecuentemente, ocasionalmente, rara vez y casi nunca.

Después se debe dar puntuación a las expresiones ya sea de 1 hasta 5 o viceversa esto dependerá del investigador.

Administrar los posibles ítems

En esta segunda etapa se distribuyen los ítems a una muestra de personas es decir una prueba piloto, seleccionada al azar de una población con características similares a las de aquellas que se aplicara la encuesta.

Calcular la puntuación total

En esta etapa se calcula la puntuación total de cada persona, sumando el valor de cada ítem que ha marcado por ejemplo si una persona a señalado “muy de acuerdo” (puntuación 5) “ni de acuerdo ni en desacuerdo” en el segundo ítem (puntuación de 3)” en desacuerdo” en el tercer ítem (puntuación 4) su calificación sería $5+3+4= 12$.

Determinar el poder descriptivo

En esta cuarta etapa el investigador debe determinar las bases para la selección de los ítems de la escala final. Se pueden lograr estas bases en dos formas: una es el método de consistencia interna en donde se correlaciona cada ítem en la puntuación total y reteniéndolas con unos coeficientes de correlación más altos; el otro método es el análisis de ítems.

Selección de ítems

Una vez calculados los valores para cada ítem, se consulta la tabla de estadística y se seleccionan aquellos ítems que tienen el valor más grande es decir se tiene un valor discriminativo más alto.

Prueba de confiabilidad.

Se puede hacer una prueba de confiabilidad de escalas con un mínimo de 100 ítems y dividiendo entre dos para crear dos procesos de construcción de escala como se indicó y después realizar una prueba de confiabilidad si se aplica el método de partir por la mitad (p. 238-242).

4.4 Bases Legales

Para el estudio del clima organizacional en la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva” de la ciudad de Loja período 2022, se empezó analizando las normativas legales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Norma Técnica Para Medición de Clima Laboral Del Servicio Público.

4.4.1 Constitución de la República del Ecuador.

En la constitución de la república en su artículo 33 nos menciona que “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

Así mismo en el art. 226 no habla sobre las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Además en el artículo 229 nos menciona que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

De igual manera en el art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (*Constitución de La República Del Ecuador*, n.d.).

4.4.2 Ley Orgánica de Servicio Público.

Esta ley nos menciona en el artículo 22 los deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos:

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones

A su vez en el artículo 23 nos habla sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley

i) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades;

También en el art. 51 nos habla sobre la competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias:

b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público; (Ley orgánica de servicio público, 2020).

4.4.3 Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

La presente ley rigüe sobre los docentes y directivos que forman parte de las instituciones de educación indagando sobre los derechos y obligaciones que estos poseen de forma constitucional en el ámbito educativo y a su vez establece los componentes que deben poseer las instituciones educativas como: la estructura, los niveles, modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

La ley orgánica de Educación Intercultural establece en su artículo 5 a la educación como obligación del estado donde manifiesta en su literal “mm” que el estado garantizará la estabilidad laboral de los profesionales del Departamento de Consejería Estudiantil mediante concursos de oposición y méritos, formación continua, profesionalización, categorización, ascenso, escalafón, atención psicosocial y garantías legales para el desempeño adecuado de sus funciones; así como proveerá de las herramientas técnicas, tecnológicas y plataformas virtuales que les permita cumplir con sus atribuciones, sea accediendo a información, derivando casos, coordinando acciones con los sistemas de protección y cualquier gestión que le permita cumplir con sus funciones conforme se establece en la presente Ley y su Reglamento.

Así mismo en su artículo 10 nos habla sobre los derechos de los docentes del sector público los cuales se detallan a continuación:

a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización pedagógica didáctica y metodológica, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación, los mismos que serán financiados por el Estado;

b. Recibir incentivos monetarios o no monetarios por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, particularmente, en caso de denunciar acoso laboral, sexual o cualquier forma de discriminación a los docentes;

g. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño previo a la correspondiente capacitación de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;

k. Ejercer los derechos de las y los servidores públicos previstos en la Constitución de la República, Ley Orgánica del Servicio Público y demás normativa aplicable. Así mismo, se

respetará y garantizará el derecho de libertad de asociación, así como los mecanismos para constituir sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse de manera libre y voluntaria;

r. Contar con el equipamiento ergonómico, pedagógico, de bioseguridad y tecnológico, así como acceso a internet gratuito en todos los ambientes educativos para preservar la salud ocupacional docente y que estimulen el buen desempeño profesional, los cuales deberán ser provistos a través del correspondiente nivel de desconcentración;

z. Recibir atención psicológica en caso de haber sufrido menoscabo físico, psíquico, dolor, angustia, humillación a causa de la violación a sus derechos humanos;

De igual manera en su artículo 11 nos habla sobre las obligaciones de las y los docentes los cuales se describen a continuación:

a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;

b. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;

m. Cumplir las normas internas de convivencia de los establecimientos educativos;

También nos manifiesta en su artículo 22 las competencias de la Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, en la cual nos menciona dentro de su numeral “cc” que implementara anualmente, de forma eficiente, progresiva y programada los correspondientes concursos de méritos y oposición, a fin de eliminar la precarización laboral;

En el Artículo 62.3 nos habla sobre la Gestión del Talento Humano en la cual nos manifiesta que el personal administrativo y de servicio de las instituciones educativas municipales son servidores y trabajadores públicos, y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo, de conformidad con las reglas generales para el efecto.

En el caso del personal docente y directivo se regirán bajo las reglas de esta Ley manteniendo su carrera docente y serán parte del escalafón nacional. La autonomía en la gestión del talento humano se ejecutará en los procesos de ingreso, promoción, salida y jubilación del personal a su cargo.

Por último, en su artículo 117 nos manifiesta la jornada laboral de los directivos y docentes la cual será de cuarenta horas reloj de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente manera:

La jornada ordinaria laboral docente, no podrá ser superior a las ocho horas diarias, caso contrario el empleador deberá pagar las horas extraordinarias o suplementarias correspondientes.

Las modalidades en línea, semipresencial, a distancia y abierta, tendrán una jornada especial tomando en cuenta las particularidades del trabajo, las mismas que serán reguladas por el Reglamento de la presente Ley (*Ley Orgánica de Educación Intercultural*, 2011).

4.4.4 Norma Técnica Para Medición de Clima Laboral Del Servicio Público.

Esta norma nos habla en el artículo 1 del objeto donde La presente Norma Técnica tiene por objeto regular los procedimientos técnicos y operativos para la medición de clima laboral y cultura organizacional en las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, a fin de fortalecer la mejora continua del ambiente de trabajo institucional.

De igual manera en su artículo 3 nos habla de la Aplicación de Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional. - El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional; realizará la medición de clima laboral y cultura organizacional de las instituciones contempladas en el ámbito de la presente Norma.

Así mismo en el artículo 10 nos menciona que el clima laboral es la percepción que tienen las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y que afecta directa o indirectamente a su desempeño.

También en el artículo 11 nos habla de los Componentes del Modelo de Medición de Clima Laboral- La medición de clima laboral estará conformado por tres componentes principales: 1. Liderazgo 2. Compromiso 3. Entorno de Trabajo (*Norma Técnica Para Medición Del Clima Laboral Del Servicio Público*, 2018).

4.5 Bases Institucionales

4.5.1 Institución.

Escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”

Visión

En la Escuela de Educación Básica “Graciela Atarihuana de Cueva” nos proyectamos llegar a ser una institución líder, con un nivel académico de calidad, comprometida con la implementación de innovaciones pedagógicas y tecnológicas, capaz de diseñar y aplicar estrategias didácticas orientadas hacia la excelencia educativa, con el propósito de entregar a

la sociedad estudiantes con capacidad crítica, reflexiva, humanística, autónoma y ecológica con valores morales y éticos, que asuman el desafío de los cambios para mejorar la calidad de vida de toda la comunidad educativa enmarcada en el buen vivir.

Misión:

La Escuela de Educación Básica “Graciela Atarihuana de Cueva” es una Institución de aprendizaje cuya misión es educar para la vida, basada en el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño, que garantice una educación integral, formando estudiantes con excelencia y liderazgo enmarcada en los estándares de calidad educativa, desarrollando al máximo sus potencialidades que le permiten descubrir su capacidad intelectual, basada en los valores humanos: de justicia, participación y solidaridad, fomentando la búsqueda de alternativas para mejorar sus habilidades en el ambiente científico–tecnológico.

4.5.2 Retos de la institución

- Entre los retos que se plantea la Educación actual, se destaca como prioritaria la Proyección educativa institucional, no solo por los aspectos sustantivos que conlleva, sino por los efectos inmediatos y urgentes que ello implica.

- Desde esta perspectiva y basándonos en el artículo 26 de la Constitución y los artículos 2, 3 y 4 de la LOEI, además de los relacionados con la misión y visión que constituyen y orientan a la Unidad Educativa “Graciela Atarihuana de Cueva”, es necesario que se realice el trabajo educativo a través de los procesos de: Estilo de Gestión, Gestión Pedagógica Curricular, Gestión Administrativa de Recursos y Talento Humano, Gestión de Convivencia Escolar y Formación para la Ciudadanía y Gestión con la Comunidad, impulsando de esta manera el aseguramiento de la calidad de la educación en todos los niveles, mediante una evaluación que conlleve a realizar líneas de acción, estrategias que generan el desarrollo de planes de mejora, remediando así las falencias que puedan existir.

- En el cumplimiento de la filosofía de la Unidad Educativa “Graciela Atarihuana de Cueva”, en este ideario se plasman los principios, políticas y valores, con los cuales se educa y orienta a los niños, niñas y jóvenes que asisten a este centro del saber.

- El estudiante de la U.E. “Graciela Atarihuana de Cueva”, es la fuerza que impulsa nuestra propuesta educativa, bajo tres principios básicos: RESPONSABILIDAD, RESPETO Y ALTRUISMO.

- Actuaremos empoderados de la misión de la U.E.
- Actuaremos con sentido de servicio, inclusión, calidad y calidez.

- Valoraremos el trabajo colaborativo, con instrumentos y estrategias de aprendizaje basada en las tic/tac.
- Estimularemos la investigación, la práctica docente, las propuestas innovadoras de mejora, el esfuerzo y dedicación fruto del compromiso con la U.E.
- Actuaremos con transparencia, honestidad y honradez académica y de los recursos de la UE.
- Trabajaremos dentro de un ambiente de respeto y consideración al compañero y su familia, buscando su desarrollo personal y profesional mediante capacitación continua.
- Mantendremos procesos de formación psicoactiva con todos los actores del quehacer educativo.
- Seremos promotores del cambio actitudinal, en el cuidado del ambiente.
- Potenciaremos las artes para formar personas sensibles y creativas.
- Promoveremos el proceso de formación física y deportiva como una oportunidad responsable de salud y calidad de vida.
- Estimular al estudiante a ser crítico y creativo, capaz de resolver situaciones que se le presentaren en el diario vivir educativo.

4.5.3 Datos Generales

Tabla 3

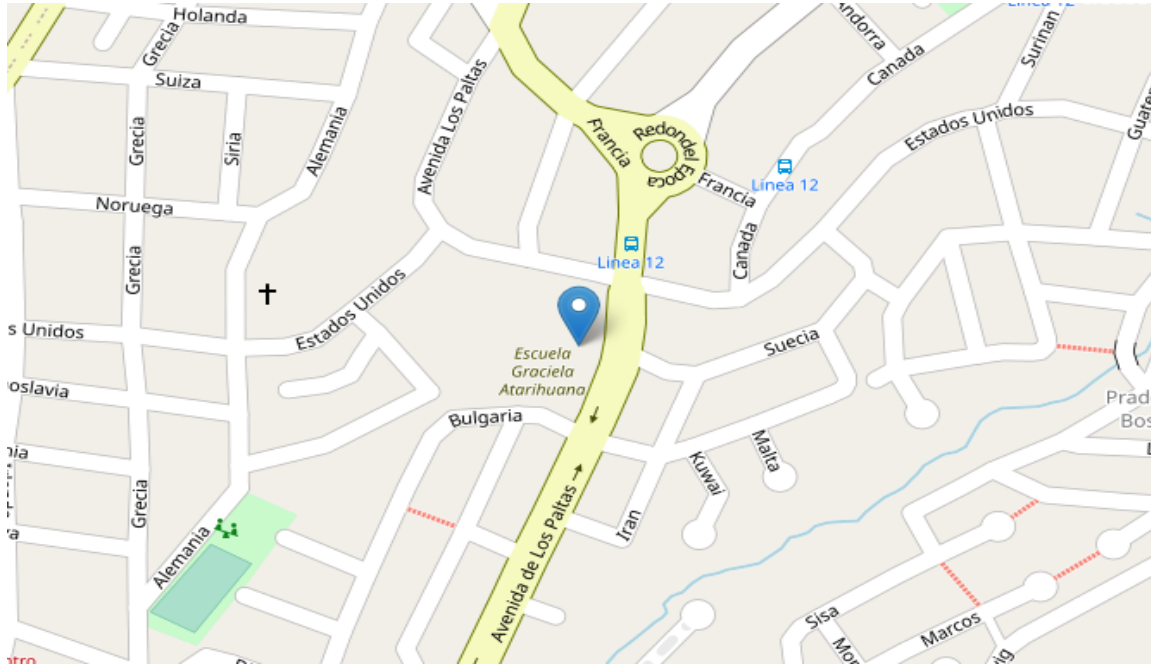
Datos generales de la institución educativa

Escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”	
Provincia: Loja	Régimen: Sierra
Cantón: Loja	Modalidad: Presencial
Parroquia: Sucre	Jornada: Matutina
Dirección: Avenida de los Paltas-Calle Estados Unidos	

Nota. Elaboración Propia

Figura 1

Ubicación de la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”



Nota. Tomado de Escuela de Educación Básica “Graciela Atarihuana de Cueva”, por el Ministerio de Educación, 2015, Fuente (<https://www.ubica.ec/info/ESCUELA-DE-EDUCACION-BASICA-GRACIELA-FELIPA-ATARIHUANA>).

5. Metodología

5.1 Materiales

5.1.1 Bibliográficos

Libros electrónicos

Normativas

Reglamentos

Leyes

Artículos científicos

Artículos académicos

5.1.2 Equipos Informáticos

Computadora Laptop

Impresora

Internet

Programas de office: Word, Excel y Power Point

5.1.3 Suministros de Oficina

Hojas de papel bond

Esfero, lápiz

Cuaderno

Carpetas

5.2 Enfoque.

El presente proyecto de investigación fue abordado a través de un enfoque de carácter mixto cuantitativo y cualitativo, debido a que se obtuvo información relacionada con la planta laboral de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva para realizar el diagnóstico del clima organizacional dentro de la institución educativa de la ciudad de Loja, que permitió la descripción de las principales características de la problemática en estudio.

5.3 Diseño.

El diseño a aplicarse en el presente proyecto de investigación fue no experimental, ya que permitió analizar la información y llegar a conocer situaciones reales sobre el clima organizacional del personal que labora en la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva” de la ciudad de Loja.

5.4 Tipo de investigación.

En el presente trabajo se utilizó el tipo de investigación descriptivo, ya que ayudó a especificar propiedades y características que permitió saber el por qué y para qué se realizó la investigación. Asimismo, busco especificar las propiedades y características importantes del fenómeno de estudio.

5.5 Métodos.

5.5.1 Método deductivo

Con la aplicación de este método se logró obtener información general sobre el clima organizacional de la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva” seguido de la contribución de un marco teórico que ayudó a fundamentar los conocimientos de la presente investigación, así mismo para comprender mejor la problemática y recolectar los datos a través de las encuestas, y así enfocarme en el cumplimiento de los objetivos planteados.

5.5.2 Método sintético

Permitió crear las respectivas tablas y figuras con la información recolectada a partir de las técnicas aplicadas en lo referente a los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional del personal que labora en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

5.5.3 Método analítico

Facilitó analizar, interpretar y comprender mejor la problemática de la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva” de la ciudad de Loja desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa del clima organizacional, además permitió identificar los factores que influyen positivamente y negativamente para formular las respectivas conclusiones y recomendaciones

5.6 Técnicas

5.6.1 Encuesta

Se diseñó un cuestionario en base al modelo del investigador Rensis Likert con preguntas de carácter cerrado y opciones relacionadas a la problemática y aplicadas en forma física a la planta docente en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva con la finalidad de obtener información relacionada al clima organizacional de la institución

5.6.2 Entrevista

Se diseñó un guion de entrevista en base a las 8 dimensiones propuestas por el investigador Rensis Likert que fue dirigida a la directora de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva para de esta manera adentrarnos más a fondo y lograr obtener una mejor perspectiva sobre el clima laboral que muestran los colaboradores con la finalidad de complementar la información de la encuesta

5.7 Población.

La población objeto de estudio fue de 19 servidores públicos que laboran en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja. De las cuales 18 conforman el cuerpo docente y una persona forma parte del nivel directivo, ocupando el puesto de directora de la escuela Graciela Atarihuana de Cueva; debido al número de servidores no fue necesario obtener una muestra por lo cual se trabajó con el personal establecido.

Tabla 4

Descripción del personal

Cargo	Numero de servidores Públicos.
Directivo	1
Docentes	18
Total	19

Nota. Talento Humano

Elaboración: Cristian Rivera

5.8 Modelo del Clima Organizacional

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el cuestionario del investigador Rensis Likert, (1967), asimismo para la aplicación y valoración de las encuestas se utilizó el formato de respuesta de la escala de Likert detallada a continuación:

- Nunca=1
- A veces=2
- Casi Siempre =3
- Siempre=4

Tabla 5

Descripción de las 8 dimensiones del clima organizacional de Rensis Likert

DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	PREGUNTAS
Liderazgo	La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.	1) ¿La directora de la institución tiene la predisposición para atender las consultas que sus colaboradores le realizan? 2) ¿Cuándo tiene que realizar un trabajo y se presenta una dificultad, cuenta con la ayuda de la directora? 3) ¿La directora toma decisiones que benefician a la institución? 4) ¿La directora fomenta las relaciones interpersonales en la institución? 5) ¿La directora orienta y guía al grupo de trabajo hacia el logro de sus objetivos?
Motivación	Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.	6) ¿Se siente satisfecho desempeñado las funciones de su puesto de trabajo? 7) ¿Las condiciones en las cuales desempeña su trabajo son las adecuadas? 8) ¿La directora se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal? 9) ¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo? 10) ¿Cuenta con los materiales adecuados para desempeñar su trabajo?
Comunicación	La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.	11) ¿La información que recibe referente a su trabajo es oportuna y actualizada? 12) ¿Existe una buena comunicación con los compañeros de trabajo? 13) ¿Se utilizan redes sociales para mantener una adecuada comunicación interna en la institución? 14) ¿Cuándo su directora da un comunicado lo realiza directamente? 15) ¿La directora para emitir información a sus

		colaboradores los hace a través de intermediarios?
Influencia-Interacción	La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.	<p>16) ¿Se procura la ayuda necesaria entre compañeros para resolver problemas en el desarrollo de actividades?</p> <p>17) ¿En la institución se trabaja en equipo para lograr los objetivos?</p> <p>18) ¿La directora lo respalda frente a sus superiores?</p> <p>19) ¿En la entidad donde usted trabaja, para el desarrollo de ciertas actividades, se conforman grupos o equipos de trabajo?</p> <p>20) ¿Sus compañeros de trabajo están prestos a brindar ayuda cuando usted la requiere?</p>
Toma de decisiones para la resolución de problemas	La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.	<p>21) ¿La toma de decisiones favorece al trabajo en equipo?</p> <p>22) ¿La toma de decisiones ayuda a cumplir los objetivos establecidos en la institución?</p> <p>23) ¿La toma de decisiones son prácticas únicas y exclusivas de la directora de la institución?</p> <p>24) ¿La toma de decisiones ayuda a solucionar los problemas que se generan en la institución?</p> <p>25) ¿Los conocimientos de todos los miembros de la institución son tomados en cuenta para la resolución de problemas?</p>
Planificación	La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.	<p>26) ¿Los objetivos y metas planteados son aceptados por todos los miembros de la institución?</p> <p>27) ¿Los objetivos y metas se establecen en conjunto?</p> <p>28) ¿Existe un plan para el cumplimiento de los objetivos de la institución?</p> <p>29) ¿Los docentes participan en la planificación de los objetivos y metas laborales?</p> <p>30) ¿En grupos de trabajo, dentro de su área, departamento, sus opiniones son tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación?</p>
Control	El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.	<p>31) ¿La directora verifica su trabajo?</p> <p>32) ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en la institución?</p> <p>33) ¿Con qué frecuencia dialoga con su directora la forma en que ejecuta su trabajo?</p> <p>34) ¿La directora realiza un seguimiento permanente y riguroso de las actividades que realizan?</p>

Capacitación	Es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.	35) ¿La supervisión y control de sus actividades son estrictas?
		36) ¿Es importante para usted la capacitación en su trabajo?
		37) ¿Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo?
		38) ¿La institución ofrece oportunidades de capacitación y superación profesional?
		39) ¿La institución da poca importancia a la capacitación del personal?
		40) ¿En el ámbito de sus funciones, la institución le ha brindado la capacitación cuando usted la ha requerido?

Nota: Elaborado a partir de Rensis Likert, (1967)

Elaboración: Cristian Rivera

5.9 Escala para medir el clima organizacional

Los resultados obtenidos de las dimensiones del modelo de Rensis Likert POL (1967), se los interpretó en relación con la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público emitida por el Ministerio de Trabajo, donde se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 6

Escala del clima organizacional elaborada a partir del modelo de Rensis Likert (1967) y la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público del Ministerio de Trabajo (2018)

Nivel de clima organizacional	Significado	Escala del clima organizacional
1. Regular	La percepción sobre el clima laboral está por debajo del promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo poco adecuado y existe una cantidad importante de subfactores que deben ser mejorados.	0,01 a 1
2. Aceptable	La percepción sobre el clima laboral está en el promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo normal y existen subfactores que deben ser mejorados y/o sostenidos.	1,01 a 2

3. Muy bueno	La percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen subfactores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.	2,01 a 3
4. Excelente	La percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad	3,01 a 4

Nota: Adaptación de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público del Ministerio de Trabajo (2018).

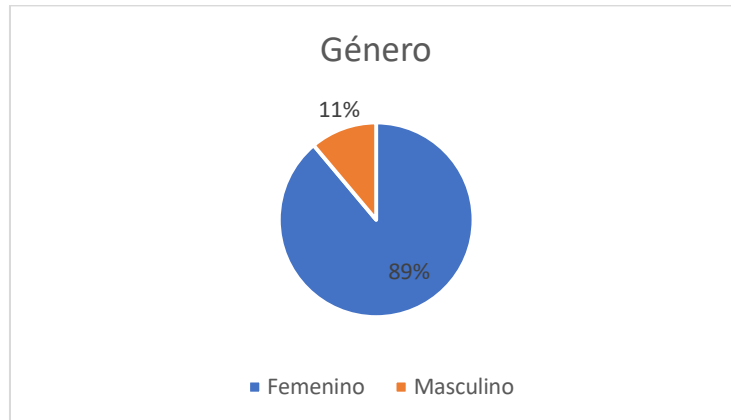
Elaborado por: Cristian Rivera

6. Resultados

La presente investigación se la realizó en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja, en esta investigación se obtuvo los siguientes resultados.

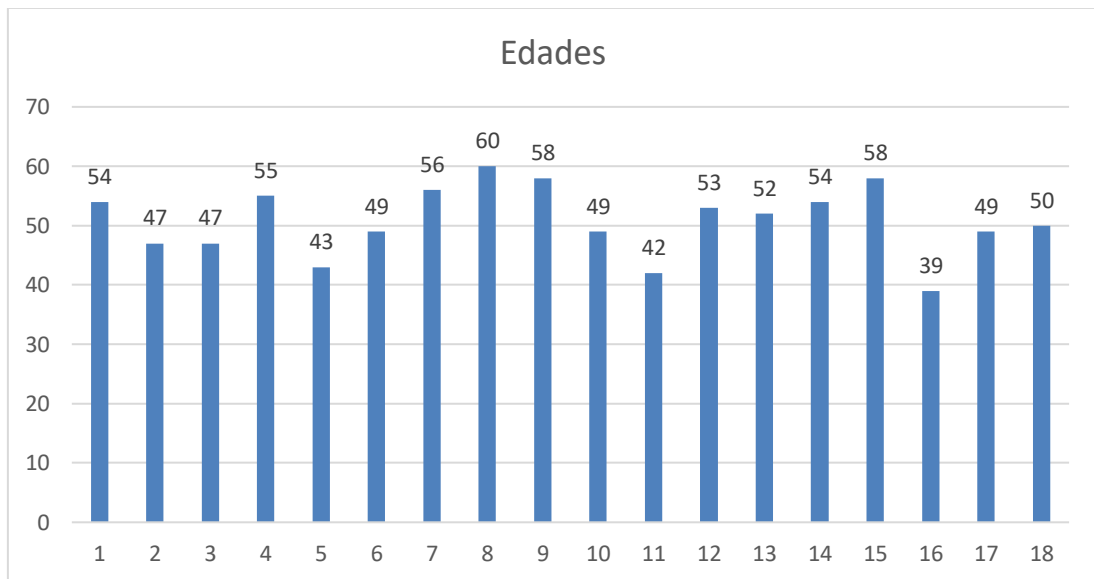
Al aplicar las encuestas a los servidores públicos de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja se obtuvo que del 100% de la población encuestada, el 89% son mujeres, frente a un 11% correspondiente a los hombres.

Figura 2
Género



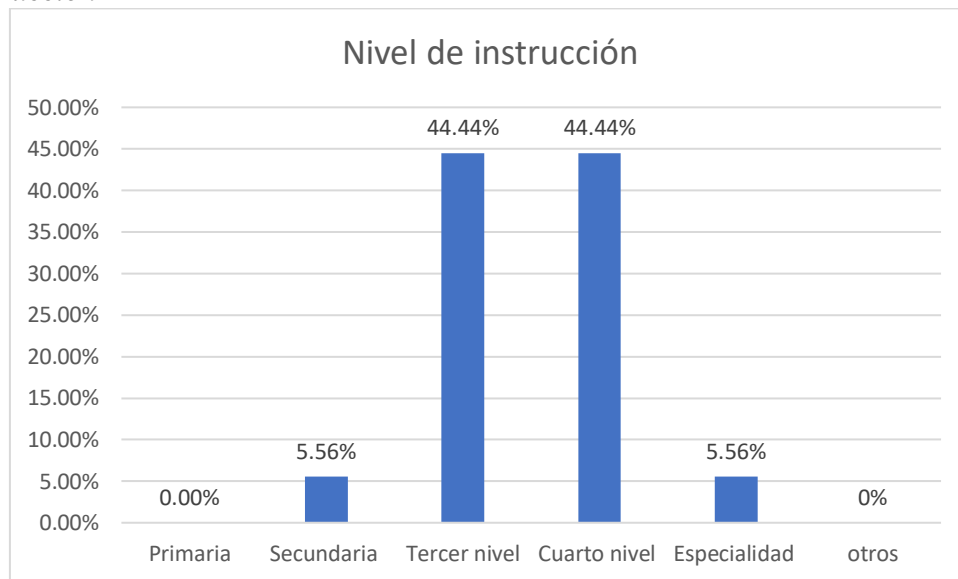
En cuanto a las edades de la población encuestada fluctúa entre 42 a 60 años, debido a la dispersión de datos se ha optado por sacar el promedio de las edades el cual es de 51 años.

Figura 3
Edades



De igual manera en cuanto al nivel de instrucción de los docentes encuestados tenemos que el 5,56% cursaron solamente la secundaria, y el otro 5,56% poseen una especialidad, el 44,44 % tienen un título de tercer nivel y el 44,44 % restante cuenta con un título de cuarto nivel.

Figura 4
Nivel de instrucción



6.1 Cumplimiento del objetivo 1: Determinar el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

Para determinar el nivel del clima organizacional de la escuela de educación básica se aplicó encuestas a 18 docentes y una entrevista al puesto directivo de la institución.

Tabla 7
Promedio de los factores del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

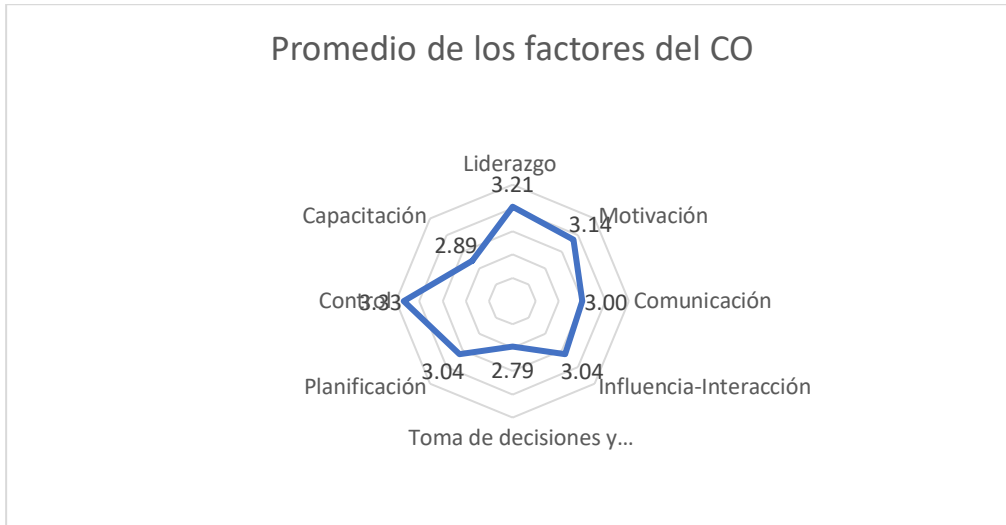
Promedio del clima organizacional			
Nro.	Factores	Promedio	Nivel
1	Liderazgo	3,21	Excelente
2	Motivación	3,14	Excelente
3	Comunicación	3,00	Muy Bueno
4	Influencia-Interacción	3,04	Excelente
5	Toma de decisiones para la resolución de problemas	2,79	Muy Bueno
6	Planificación	3,04	Excelente
7	Control	3,33	Excelente
8	Capacitación	2,89	Muy Bueno
	Total	24,44	
	Promedio general	3,06	Excelente

Nota: Encuestas realizadas a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 5

Promedio del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva



Nota: Promedio de los factores del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Como se puede evidenciar en la tabla, el factor liderazgo tiene un promedio de **3,21** con un nivel excelente lo que cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad un alto grado de liderazgo que influye directamente en el clima organizacional, lo que quiere decir que existe una alta influencia de liderazgo sobre los empleados para controlar su comportamiento en la organización donde la directora ejerce su rol de líder brindado el apoyo correspondiente para solucionar los conflictos y dar cumplimiento a los objetivos.

El factor motivación tiene un promedio de **3,14** con un nivel excelente lo que cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad donde los docentes se sienten satisfechos desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo, aunque el lugar donde realizan sus actividades no es el adecuado, a todo esto las relaciones que mantienen entre compañeros de trabajo se reduce a cumplir con sus funciones, esto debido a la diferencia de opiniones de los servidores.

Con respecto al factor Comunicación con un promedio de **3,00** está en un nivel muy bueno con un alto grado de comunicación entre los docentes y la directora, donde la mayoría de comunicados que realiza los hace de manera directa generando una comunicación clara que facilita el cumplimiento de las actividades, de igual manera la comunicación con los compañeros de trabajo es muy buena ya que se hace el uso de redes sociales para brindar información con relación al trabajo que deben ir desarrollando dentro de la institución.

Así mismo el factor influencia-interacción tiene un promedio de **3,04** un nivel excelente debido a que existe la ayuda necesaria entre compañeros donde se conforman grupos o equipos de trabajo dispuestos a brindar ayuda cuando se la requiere para resolver los diferentes problemas que se presentan en el desarrollo de ciertas actividades lo que beneficia el alcance de los objetivos y metas organizacionales.

El factor toma de decisiones para la resolución de problemas con un promedio de **2,79** tiene un nivel muy bueno donde todos conocen la forma y manera de tomar las decisiones para la resolución de problemas. La mayoría de decisiones son tomadas por la directora, pero la opinión y conocimiento de los docentes es tomada en cuenta en especial si guardan relación con el problema que aqueja la institución.

Con respecto al factor planificación tiene un promedio de **3,04** un nivel excelente donde los objetivos y metas planteados que se encuentran en el plan se establecen entre los docentes y la directora de la institución por ende son aceptados por la mayoría de los miembros ya que cuenta con las opiniones de todos generando un alto grado de aceptación en cuanto a la planificación.

El factor control tiene un promedio de **3,33** donde lo ubica en un nivel excelente haciendo notar que existen políticas y reglamentos enfocados al control para el cumplimiento de las actividades por parte de la directora de la institución ya que se preocupa en ejercer controles estrictos con el debido respeto para que los docentes cumplan con sus obligaciones.

Por último, el factor capacitación con un promedio de **2,89** un nivel muy bueno es de total importancia para los docentes en su trabajo, donde reciben las debidas capacitaciones por parte del ministerio de educación en la plataforma Capacitar ya que la institución no posee los recursos adecuados y necesarios para impartir el adiestramiento y capacitación.

Como se observa en la tabla el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja está en promedio de **(3,06)** excelente, es decir, la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad

6.2 Cumplimiento del objetivo 2: Identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

Tabla 8

Tabla de factores que influyen en el clima

Promedio del clima organizacional

Nro	Factores	Promedio	Nivel
1	Liderazgo	3,21	Excelente
2	Motivación	3,14	Excelente
3	Comunicación	3,00	Muy Bueno
4	Influencia-Interacción	3,04	Excelente
5	Toma de decisiones para la resolución de problemas	2,79	Muy Bueno
6	Planificación	3,04	Excelente
7	Control	3,33	Excelente
8	Capacitación	2,89	Muy Bueno

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Factor de liderazgo

Tabla 9

Liderazgo

	Liderazgo				Total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
P1 ¿La directora de la institución tiene la predisposición para atender las consultas que sus colaboradores le realizan?	11	3	3	1	18
P2 ¿Cuándo tiene que realizar un trabajo y se presenta una dificultad, cuenta con la ayuda de la directora?	11	3	4	0	18
P3 ¿La directora toma decisiones que benefician a la institución?	10	4	3	1	18
P4 ¿La directora fomenta las relaciones interpersonales en la institución?	8	5	1	4	18
P5 ¿La directora orienta y guía al grupo de trabajo hacia el logro de sus objetivos?	10	3	2	3	18
TOTAL	50	18	13	9	90

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Tabla 10

Porcentaje del factor de liderazgo

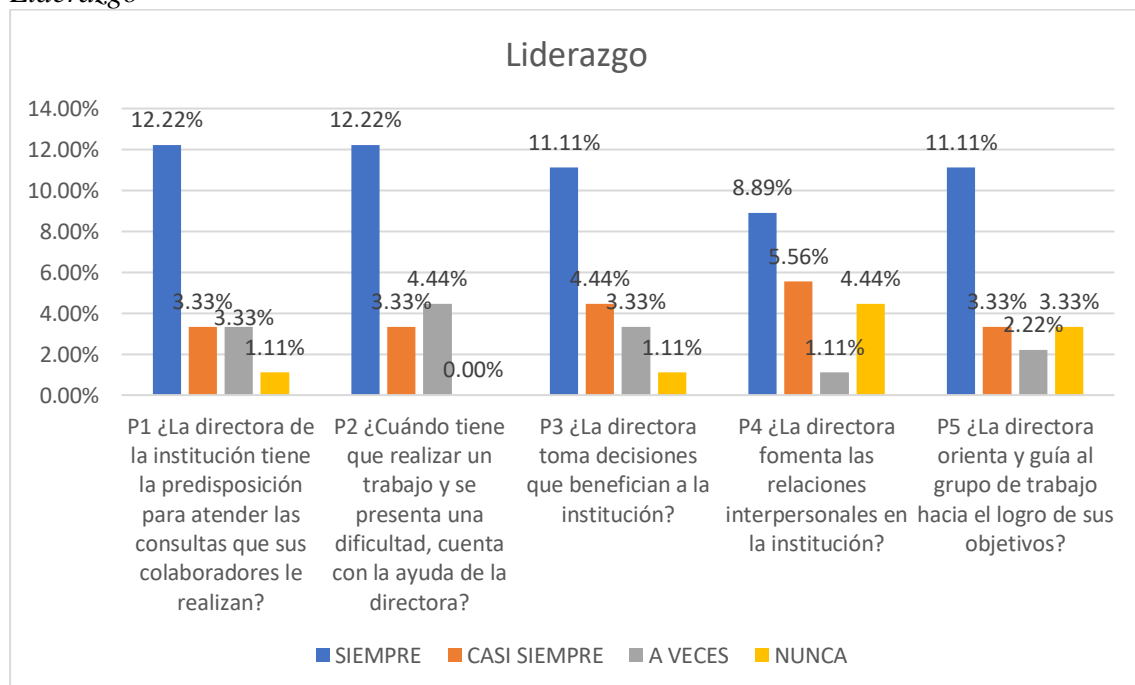
Liderazgo	
-----------	--

	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Total
P1 ¿La directora de la institución tiene la predisposición para atender las consultas que sus colaboradores le realizan?	12,22%	3,33%	3,33%	1,11%	20,00%
P2 ¿Cuándo tiene que realizar un trabajo y se presenta una dificultad, cuenta con la ayuda de la directora?	12,22%	3,33%	4,44%	0,00%	20,00%
P3 ¿La directora toma decisiones que benefician a la institución?	11,11%	4,44%	3,33%	1,11%	20,00%
P4 ¿La directora fomenta las relaciones interpersonales en la institución?	8,89%	5,56%	1,11%	4,44%	20,00%
P5 ¿La directora orienta y guía al grupo de trabajo hacia el logro de sus objetivos?	11,11%	3,33%	2,22%	3,33%	20,00%
TOTAL	56%	20%	14%	10%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 6
Liderazgo



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El primer factor Liderazgo está compuesta por 5 subfactores, cuyos valores se muestran en la ilustración.

Los subfactores reflejan un alto grado de confianza de los docentes hacia la directora de la institución, en la pregunta 1 el 12,22 % manifestaron que la directora tiene la predisposición para atender las consultas que sus colaboradores le realizan, de igual manera en la pregunta 2 el 12,22 % manifestó que cuando se les presenta una dificultad, inquietud o problema en el desarrollo de las actividades cuentan con la ayuda de la directora para resolver el conflicto, en la pregunta 5 podemos observar que el 14,44% tiene una respuesta positiva que nos manifiesta que la directora ejerce su rol de líder brindando el apoyo correspondiente para solucionar el problema que guían a los servidores públicos al cumplimiento de los objetivos.

La tabla 10 refleja que el 76% de los docentes muestran una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión ya que perciben que la institución tiene un alto grado de liderazgo que influye directamente en el clima organizacional, lo que quiere decir que existe una alta influencia de liderazgo sobre los empleados para controlar su comportamiento en la organización.

El promedio de este factor es de **3,21** excelente que indica que la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad

Factor de Motivación

Tabla 11
Motivación

	Motivación				Total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
P6 ¿Se siente satisfecho desempeñado las funciones de su puesto de trabajo?	16	1	1	0	18
P7 ¿Las condiciones en las cuales desempeña su trabajo son las adecuadas?	7	9	2	0	18
P8 ¿La directora se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	9	3	2	4	18
P9 ¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	4	7	4	3	18
P10 ¿Cuenta con los materiales adecuados para desempeñar su trabajo?	5	9	3	1	18
TOTAL	41	29	12	8	90

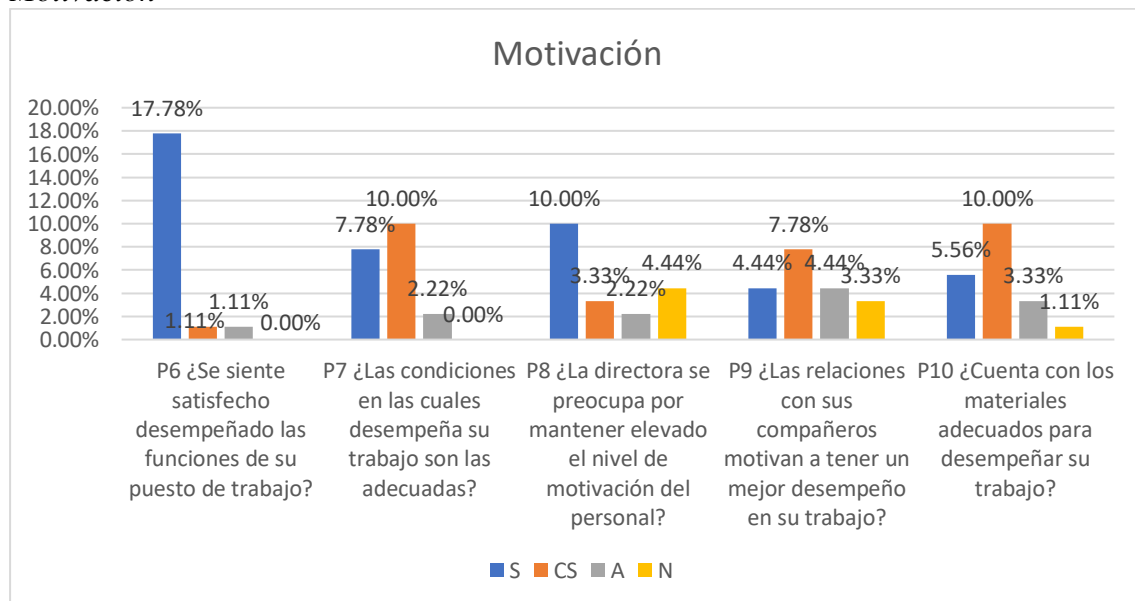
Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja
Elaborado por: Cristian Rivera

Tabla 12
Porcentaje del factor motivación

	Motivación				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
P6 ¿Se siente satisfecho desempeñado las funciones de su puesto de trabajo?	17,78%	1,11%	1,11%	0,00%	20,00%
P7 ¿Las condiciones en las cuales desempeña su trabajo son las adecuadas?	7,78%	10,00%	2,22%	0,00%	20,00%
P8 ¿La directora se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	10,00%	3,33%	2,22%	4,44%	20,00%
P9 ¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	4,44%	7,78%	4,44%	3,33%	20,00%
P10 ¿Cuenta con los materiales adecuados para desempeñar su trabajo?	5,56%	10,00%	3,33%	1,11%	20,00%
TOTAL	46%	32%	13%	9%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja
Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 7
Motivación



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El siguiente factor corresponde a la Motivación, esta dimensión está conformada por 5 subfactores, cuyos valores se encuentran presentes en la ilustración.

Los ítems reflejan que los docentes se sienten satisfechos desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo con un 17,78% en la pregunta 6, en la pregunta 7 podemos ver cómo un 17,78% de los docentes mantienen una postura positiva manifestando que el lugar donde desempeñan su trabajo son las adecuadas, también podemos observar que la mitad de los encuestados manifiestan que la directora siempre motiva a los empleados con el 10,00% en la pregunta 8, en cuanto a las relaciones que mantienen entre compañeros de trabajo con el 7,78% casi siempre motiva a tener un mejor desempeño en el trabajo como se observa en la pregunta 9, finalmente en la pregunta 10 la mitad del número de respuestas de los encuestados 10,00% nos dejan ver que casi siempre cuentan con los materiales adecuados para desempeñar sus funciones en su puesto de trabajo.

En la tabla 12 podemos observar que el 78% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un alto grado de motivación que influencia sobre los docentes para que desempeñen sus funciones en la organización.

El promedio de este factor es de **3,14** excelente, que indica que la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

Factor de Comunicación

Tabla 13
Comunicación

	Comunicación				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
P11 ¿La información que recibe referente a su trabajo es oportuna y actualizada?	12	5	0	1	18
P12 ¿Existe una buena comunicación con los compañeros de trabajo?	7	5	5	1	18
P13 ¿Se utilizan redes sociales para mantener una adecuada comunicación interna en la institución?	9	5	2	2	18

P14 ¿Cuándo su directora da un comunicado lo realiza directamente?	11	3	2	2	18
P15 ¿La directora para emitir información a sus colaboradores los hace a través de intermediarios?	2	3	6	7	18
TOTAL	41	21	15	13	90

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

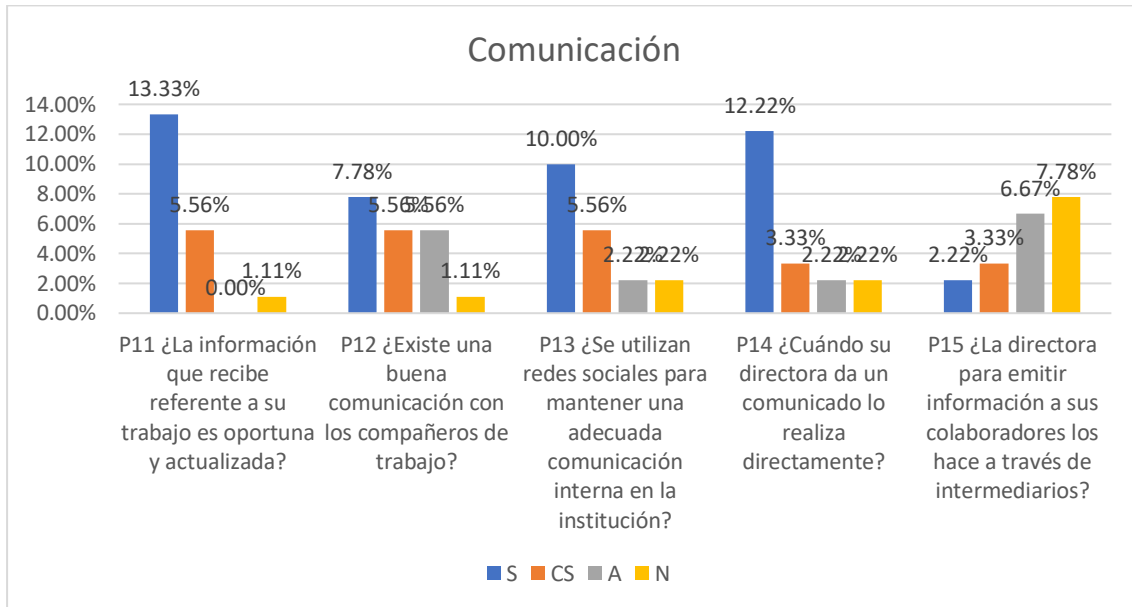
Tabla 14
Porcentaje del factor comunicación

	Comunicación				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
P11 ¿La información que recibe referente a su trabajo es oportuna y actualizada?	13,33%	5,56%	0,00%	1,11%	20,00%
P12 ¿Existe una buena comunicación con los compañeros de trabajo?	7,78%	5,56%	5,56%	1,11%	20,00%
P13 ¿Se utilizan redes sociales para mantener una adecuada comunicación interna en la institución?	10,00%	5,56%	2,22%	2,22%	20,00%
P14 ¿Cuándo su directora da un comunicado lo realiza directamente?	12,22%	3,33%	2,22%	2,22%	20,00%
P15 ¿La directora para emitir información a sus colaboradores los hace a través de intermediarios?	2,22%	3,33%	6,67%	7,78%	20,00%
TOTAL	46%	23%	17%	14%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 8
Comunicación



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El siguiente factor corresponde a la Comunicación, esta dimensión está conformada de igual manera por 5 subfactores, cuyos valores se encuentran presentes en la ilustración.

Los subfactores reflejan un alto grado de comunicación entre los docentes y la directora, debido a que en la pregunta 11 el 13,33% siempre y el 5,56 % casi siempre manifiestan que la información que reciben referente a su trabajo es oportuna y actualizada, de igual manera como podemos observar que la mayoría tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo con el 7,78% en la pregunta 12, en la pregunta 13 el 10,00% siempre y 5,56% casi siempre mencionan que se utilizan redes sociales para mantener una adecuada comunicación dentro de la institución, y que la directora para realizar un comunicado lo hace de manera directa siempre con el 12,22 % en la pregunta 14, y nunca con el 7,78% en la pregunta 15 mediante intermediarios, lo que genera una comunicación clara que facilita la ejecución de tareas, y que la información que reciben los docentes sea tomada muy en cuenta.

En la tabla 14 podemos observar que el 69% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un muy buen nivel de comunicación que influye sobre los empleados permitiendo que la información que reciben sea beneficiosa y actualizada ayudando al cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización.

El promedio de este factor es de **3,00** muy bueno, que indica que la percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen subfactores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.

Factor de Influencia-Interacción

Tabla 15
Influencia-Interacción

Influencia-Interacción					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P16 ¿Se procura la ayuda necesaria entre compañeros para resolver problemas en el desarrollo de actividades?	4	8	3	3	18
P17 ¿En la institución se trabaja en equipo para lograr los objetivos?	6	9	2	1	18
P18 ¿La directora lo respalda frente a sus superiores?	12	1	1	4	18
P19 ¿En la entidad donde usted trabaja, para el desarrollo de ciertas actividades, se conforman grupos o equipos de trabajo?	11	3	3	1	18
P20 ¿Sus compañeros de trabajo están prestos a brindar ayuda cuando usted la requiere?	6	7	2	3	18
TOTAL	39	28	11	12	90

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Tabla 16
Porcentajes del factor Influencia-Interacción

Influencia-Interacción					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P16 ¿Se procura la ayuda necesaria entre compañeros para resolver problemas en el desarrollo de actividades?	4,44%	8,89%	3,33%	3,33%	20,00%
P17 ¿En la institución se trabaja en equipo para lograr los objetivos?	6,67%	10,00%	2,22%	1,11%	20,00%
P18 ¿La directora lo respalda frente a sus superiores?	13,33%	1,11%	1,11%	4,44%	20,00%
P19 ¿En la entidad donde usted trabaja, para el desarrollo de ciertas actividades, se conforman grupos o equipos de trabajo?	12,22%	3,33%	3,33%	1,11%	20,00%

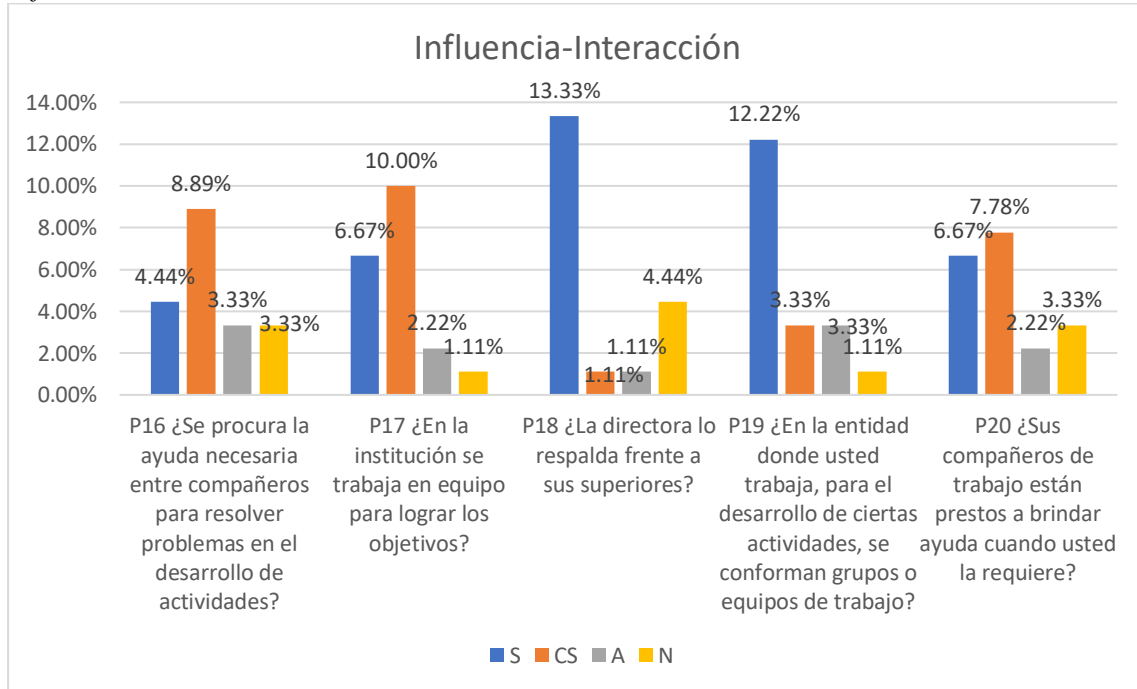
P20 ¿Sus compañeros de trabajo están prestos a brindar ayuda cuando usted la requiere?	6,67%	7,78%	2,22%	3,33%	20,00%
TOTAL	43%	31%	12%	13%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 9

Influencia-Interacción



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El cuarto factor Influencia-Interacción está compuesta por 5 subfactores, cuyos valores se precisan en la ilustración.

Los subfactores reflejan que casi siempre con el 8,89% en la pregunta 16 se procura la ayuda necesaria entre compañeros para resolver problemas en el desarrollo de actividades, de igual manera el 6,67% siempre y 10,00% casi siempre en la pregunta 17 manifestó que se trabaja en equipo para el logro de los objetivos. Por otro lado, tenemos que la directora respalda a los docentes frente a los superiores con un valor del 13,33% en la pregunta 18. En la entidad el 12,22% pregunta 19 señaló que se conforman grupos o equipos de trabajo para el desarrollo de ciertas actividades, donde siempre con el 6,67% y casi siempre con el 7,78% en la pregunta 20 manifiestan que los compañeros de trabajo están prestos a brindar ayuda cuando se la requiere.

En la tabla 16 podemos observar que el 74% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un alto nivel de influencia-interacción esto debido a que existe un alto grado de compañerismo, lealtad y cooperación entre los trabajadores y sus superiores, lo que beneficia el alcance de los objetivos y metas organizacionales.

El promedio de este factor es de **3,04** excelente, que indica que la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

Factor Toma de decisiones para la resolución de problemas

Tabla 17

Toma de decisiones para la resolución de problemas

Toma de decisiones para la resolución de problemas					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P21 ¿La toma de decisiones favorece al trabajo en equipo?	6	7	1	4	18
P22 ¿La toma de decisiones ayuda a cumplir los objetivos establecidos en la institución?	9	5	3	1	18
P23 ¿La toma de decisiones son prácticas únicas y exclusivas de la directora de la institución?	2	5	5	6	18
P24 ¿La toma de decisiones ayuda a solucionar los problemas que se generan en la institución?	5	9	1	3	18
P25 ¿Los conocimientos de todos los miembros de la institución son tomados en cuenta para la resolución de problemas?	5	8	2	3	18
TOTAL	27	34	12	17	90

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Tabla 18

Porcentajes del factor toma de decisiones para la resolución de problemas

Toma de decisiones para la resolución de problemas					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P21 ¿La toma de decisiones favorece al trabajo en equipo?	6,67%	7,78%	1,11%	4,44%	20,00%
P22 ¿La toma de decisiones ayuda a cumplir los objetivos establecidos en la institución?	10,00%	5,56%	3,33%	1,11%	20,00%

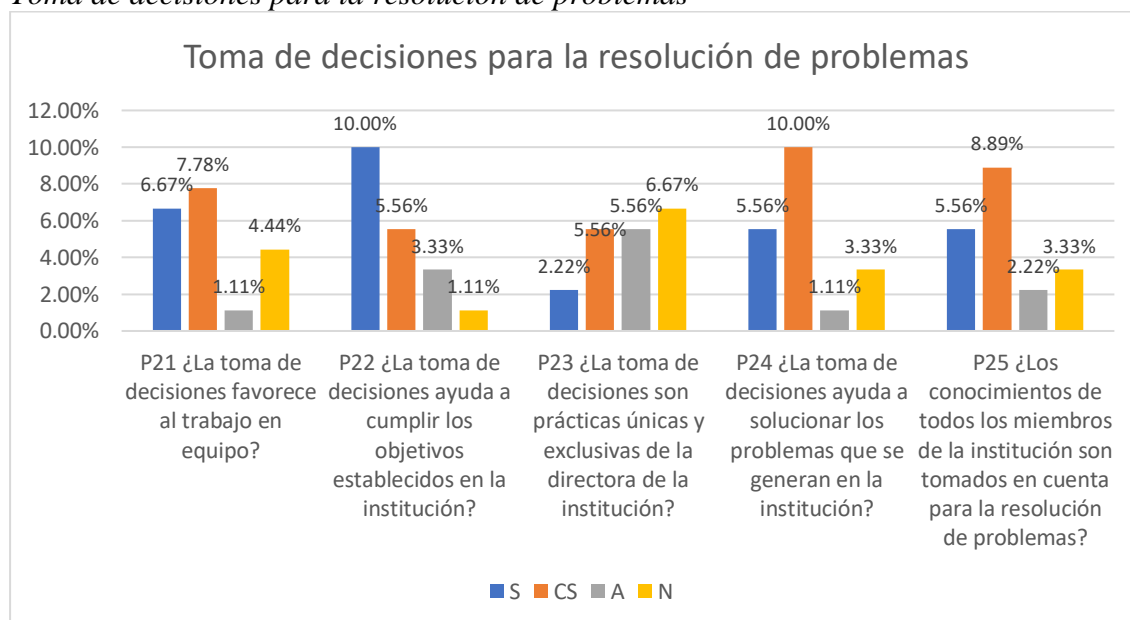
P23 ¿La toma de decisiones son prácticas únicas y exclusivas de la directora de la institución?	2,22%	5,56%	5,56%	6,67%	20,00%
P24 ¿La toma de decisiones ayuda a solucionar los problemas que se generan en la institución?	5,56%	10,00%	1,11%	3,33%	20,00%
P25 ¿Los conocimientos de todos los miembros de la institución son tomados en cuenta para la resolución de problemas?	5,56%	8,89%	2,22%	3,33%	20,00%
TOTAL	30%	38%	13%	19%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 10

Toma de decisiones para la resolución de problemas



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El siguiente factor Toma de decisiones para la resolución de problemas está compuesta por 5 subfactores, cuyos valores se precisan en la ilustración.

La pregunta 21 refleja que en su mayoría la toma de decisiones favorece al trabajo en equipo con un valor de 6,67% siempre y 7,78% casi siempre, ayudando a cumplir con los objetivos establecidos en la institución con el 10,00% siempre y 5,56% casi siempre en la pregunta 22, también podemos observar que la toma de decisiones por parte de la directora con el 6,67% no son practicas únicas y exclusivas de ella en la pregunta 23. Las decisiones tomadas siempre 5,56% y 10,00% casi siempre ayudan a solucionar los problemas que se generan en la

institución como se observa en la pregunta 24, por último, en la pregunta 25 tenemos que los conocimientos de todos los miembros de la institución son tomados en cuenta para la resolución de problemas con el 5,56% siempre y 8,89 % casi siempre.

En la tabla 18 podemos observar que el 68% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un muy buen nivel de toma de decisiones para la resolución de problemas debido a que no existe diferencia significativa entre los trabajadores, todos conocen como y donde se toman las decisiones para la resolución de problemas, y que a pesar de que la mayoría de decisiones son tomadas por la directora de la institución también es tomada en cuenta el conocimiento de quienes se encuentran más cerca al problema para poder resolverlo.

El promedio de este factor es **2,79** muy bueno, que indica que la percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen subfactores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.

Factor de Planificación

Tabla 19
Planificación

	Planificación				Total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
P26 ¿Los objetivos y metas planteados son aceptados por todos los miembros de la institución?	4	9	4	1	18
P27 ¿Los objetivos y metas se establecen en conjunto?	6	8	2	2	18
P28 ¿Existe un plan para el cumplimiento de los objetivos de la institución?	8	5	2	3	18
P29 ¿Los docentes participan en la planificación de los objetivos y metas laborales?	11	1	4	2	18
P30 ¿En grupos de trabajo, dentro de su área, departamento, sus opiniones son tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación?	9	5	2	2	18
TOTAL	38	28	14	10	90

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

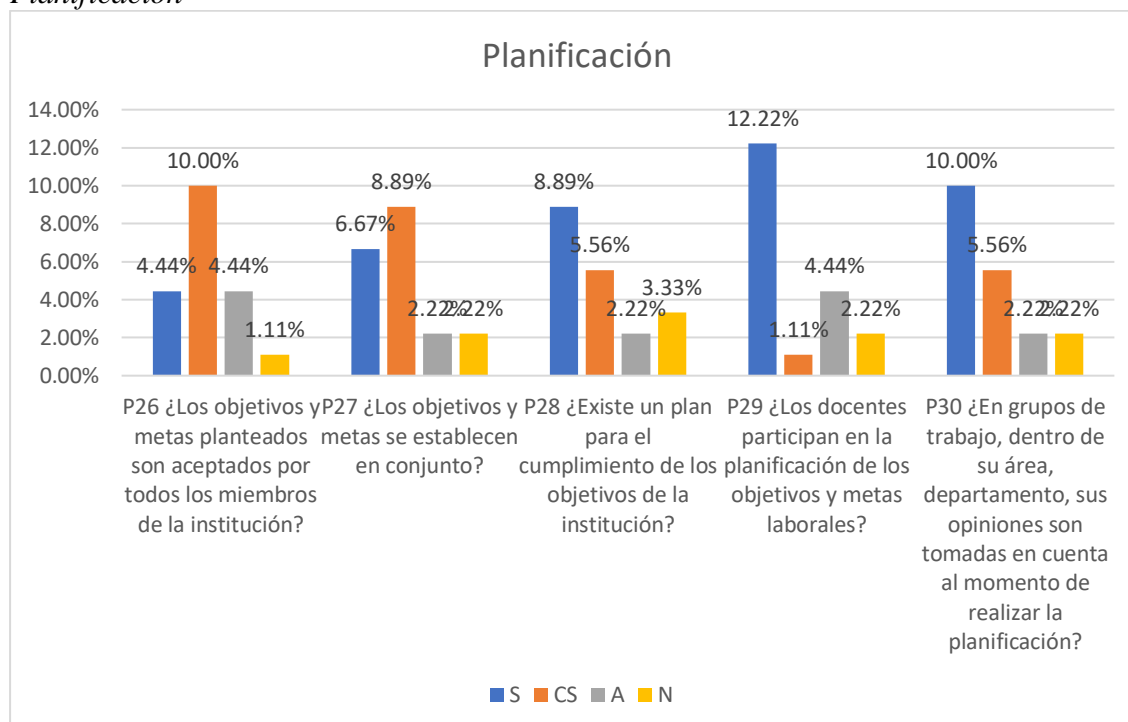
Tabla 20
Porcentajes del factor planificación

	Planificación				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P26 ¿Los objetivos y metas planteados son aceptados por todos los miembros de la institución?	4,44%	10,00%	4,44%	1,11%	20,00%
P27 ¿Los objetivos y metas se establecen en conjunto?	6,67%	8,89%	2,22%	2,22%	20,00%
P28 ¿Existe un plan para el cumplimiento de los objetivos de la institución?	8,89%	5,56%	2,22%	3,33%	20,00%
P29 ¿Los docentes participan en la planificación de los objetivos y metas laborales?	12,22%	1,11%	4,44%	2,22%	20,00%
P30 ¿En grupos de trabajo, dentro de su área, departamento, sus opiniones son tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación?	10,00%	5,56%	2,22%	2,22%	20,00%
TOTAL	42%	31%	16%	11%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 11
Planificación



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El sexto factor planificación está compuesta de igual manera por 5 subfactores, cuyos valores se precisan en la ilustración.

La pregunta 26 nos indica que los objetivos y metas planteados son aceptados por la mayoría de los miembros de la institución con el 4,44% siempre y 10,00% casi siempre, esto se debe a que los objetivos y metas 4,44% siempre y 10,00% casi siempre se establecen en conjunto como se observa en la pregunta 27. También se nos menciona que siempre 8,89% y casi siempre 5,56% existe un plan para el cumplimiento de los objetivos institucionales en la pregunta 28, plan del cual los docentes son participes con el 12,22 % como se puede apreciar en la pregunta 29, estableciendo los objetivos y metas laborales, por lo tanto, las opiniones de todos los docentes son tomadas en cuenta al momento de realizar dicha planificación con el 10,00% siempre y 5,56% casi siempre como se puede ver en la pregunta 30.

En la tabla 20 podemos observar que el 73% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un alto nivel de planificación esto se debe a que los miembros de la institución tienen un alto grado de conocimiento sobre cómo se lleva a cabo la planificación y directrices de la institución, por ende, existe un excelente grado de aceptación en cuanto a la planificación.

El promedio de este factor es de **3,04** excelente, que indica que la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

Factor de Control

Tabla 21

Control

	Control				Total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
P31 ¿La directora verifica su trabajo?	14	2	1	1	18
P32 ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en la institución?	11	5	2	0	18
P33 ¿Con qué frecuencia dialoga con su directora la forma en que ejecuta su trabajo?	10	3	1	4	18

P34 ¿La directora realiza un seguimiento permanente y riguroso de las actividades que realizan?	11	4	2	1	18
P35 ¿La supervisión y control de sus actividades son estrictas?	8	5	4	1	18
TOTAL	54	19	10	7	90

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

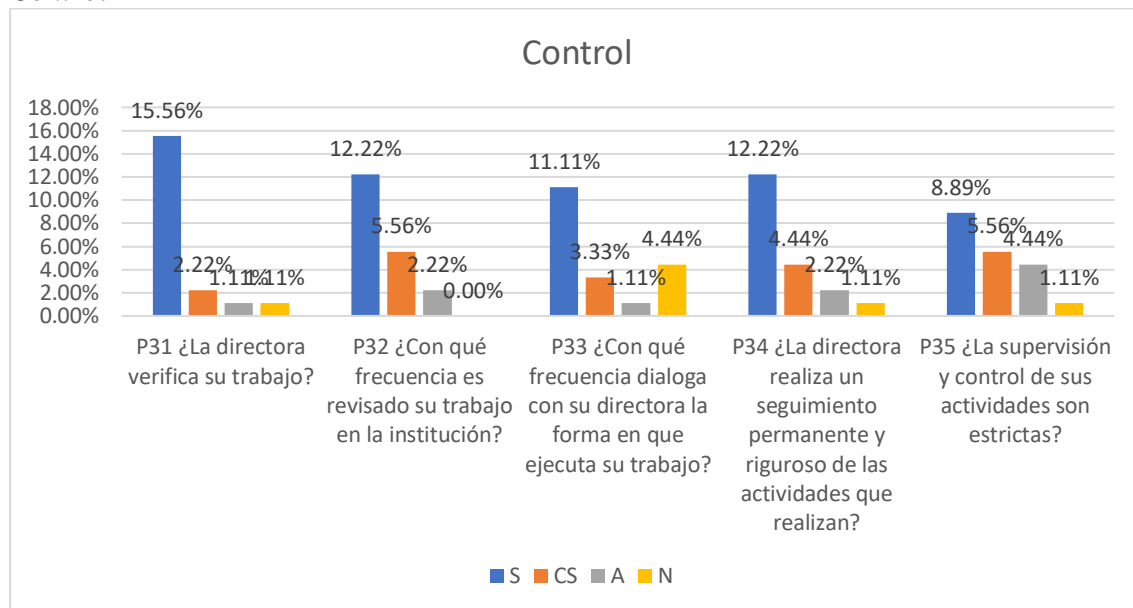
Tabla 22
Porcentajes del factor control

	Control				Total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
P31 ¿La directora verifica su trabajo?	15,56%	2,22%	1,11%	1,11%	20,00%
P32 ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en la institución?	12,22%	5,56%	2,22%	0,00%	20,00%
P33 ¿Con qué frecuencia dialoga con su directora la forma en que ejecuta su trabajo?	11,11%	3,33%	1,11%	4,44%	20,00%
P34 ¿La directora realiza un seguimiento permanente y riguroso de las actividades que realizan?	12,22%	4,44%	2,22%	1,11%	20,00%
P35 ¿La supervisión y control de sus actividades son estrictas?	8,89%	5,56%	4,44%	1,11%	20,00%
TOTAL	60%	21%	11%	8%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 12
Control



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

El séptimo factor Control está compuesta de igual manera por 5 subfactores, cuyos valores se muestran en la ilustración.

La pregunta 31 nos muestra que la directora siempre con el 15,56% verifica el trabajo que realizan los docentes en la institución, estas revisiones se realizan constantemente con el 12,22% en la pregunta 32, de igual manera observamos que la directora siempre con el 12,22% en la pregunta 33 dialoga con la planta docente sobre la forma en la que ejecutan su trabajo, realizando un seguimiento permanente y riguroso de las actividades que realizan siempre con el 12,22% en la pregunta 34. Siendo la supervisión y control de las actividades estrictas siempre con el 8,89% y 5,56% casi siempre en la pregunta 35.

En la tabla 22 podemos observar que el 81% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un alto nivel de control de las actividades por parte de la directora de la institución ya que se preocupa en ejercer controles estrictos para que los docentes cumplan con sus obligaciones.

El promedio de este factor es de **3,33** excelente, que indica que la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

Factor de Capacitación

Tabla 23
Capacitación

	Capacitación				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P36 ¿Es importante para usted la capacitación en su trabajo?	18	0	0	0	18
P37 ¿Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo?	12	4	2	0	18
P38 ¿La institución ofrece oportunidades de capacitación y superación profesional?	6	5	1	6	18
P39 ¿La institución da poca importancia a la capacitación del personal?	0	3	7	8	18
P40 ¿En el ámbito de sus funciones, la institución le ha brindado la capacitación cuando usted la ha requerido?	7	1	5	5	18
TOTAL	43	13	15	19	90

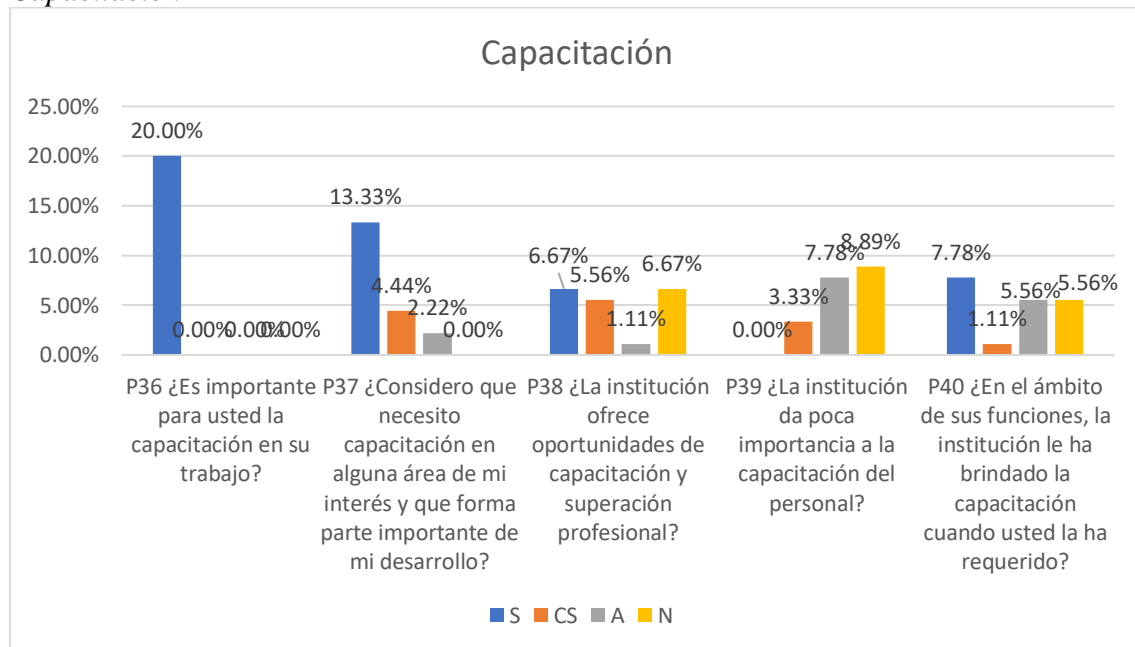
Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja
Elaborado por: Cristian Rivera

Tabla 24
Porcentajes del factor capacitación

	Capacitación				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
P36 ¿Es importante para usted la capacitación en su trabajo?	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%
P37 ¿Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo?	13,33%	4,44%	2,22%	0,00%	20,00%
P38 ¿La institución ofrece oportunidades de capacitación y superación profesional?	6,67%	5,56%	1,11%	6,67%	20,00%
P39 ¿La institución da poca importancia a la capacitación del personal?	0,00%	3,33%	7,78%	8,89%	20,00%
P40 ¿En el ámbito de sus funciones, la institución le ha brindado la capacitación cuando usted la ha requerido?	7,78%	1,11%	5,56%	5,56%	20,00%
TOTAL	48%	14%	17%	21%	100%

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja
Elaborado por: Cristian Rivera

Figura 13
Capacitación



Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja
Elaborado por: Cristian Rivera

El ultimo factor Capacitación está compuesta de igual manera por 5 subfactores, cuyos valores se muestran en la ilustración.

La pregunta 36 nos muestra que la capacitación es muy importante para todos los miembros de la institución con una puntuación del 20,00% , de igual manera el 13,33% siempre en la pregunta 37 consideran que necesitan capacitarse en un área de su interés importante para su desarrollo, en la pregunta 38 se observa que existe una gran variación de respuestas ante sí la institución ofrece oportunidades de capacitación y superación profesional donde un 6,67% manifiestan que siempre y otro 6,67% manifiestan que nunca, de igual forma vemos que la institución en la pregunta 39 con el 8,89% no le brinda poca importancia a la capacitación del personal, finalmente el 7,78% siempre manifiesta que la institución brinda capacitación a su personal cuando lo requieren aunque existe un 5,56% que manifiestan que no reciben capacitación por parte de la institución y esto debido a que las capacitaciones las realiza el ministerio de educación a través de su plataforma web Capacitar.

En la tabla 24 podemos observar que el 62% de encuestados manifiestan una respuesta positiva hacia los 5 subfactores de la dimensión lo cual deja ver que la institución tiene un buen nivel de capacitación y adiestramiento que es importancia para los servidores públicos en su trabajo. Sin embargo, mencionan que la institución no posee los recursos adecuados y necesarios para impartir el adiestramiento y capacitación afectando el desarrollo de los conocimientos.

El promedio de este factor es de **2,89** muy bueno, que indica que la percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen subfactores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.

Tengo que decir que todos los promedios de los factores de la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva” son buenos, sin embargo, para acogerme a mi objetivo he decidido tomar en cuenta los factores con el nivel más bajo para poder realizar sugerencias y recomendaciones enfocadas a mejorar puntos específicos dentro de la institución.

Informe de resultados del clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

En agradecimiento a la escuela Graciela Atarihuana de Cueva y a su planta laboral por abrirme las puertas para poder realizar mi investigación brindándome la información requerida, se elaboró un informe de resultados del clima organizacional para ser entregado a la institución (anexo 5).

7. Discusión

El presente trabajo de investigación está enfocado en realizar un diagnóstico de clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja, periodo 2022, mediante los objetivos específicos, resultados de los mismos y revisión de literatura.

OE1: Determinar el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

La constitución de la república en su artículo 33 nos menciona que “el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Donde el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado

De igual manera la norma técnica para medición de clima laboral del Servicio público, nos menciona en el artículo 1 del objeto donde La presente Norma Técnica tiene por objeto regular los procedimientos técnicos y operativos para la medición de clima laboral y cultura organizacional en las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, a fin de fortalecer la mejora continua del ambiente de trabajo institucional.

Según Robbins, (2009) el clima organizacional es el campo de estudio que describe el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la efectividad de las organizaciones. Bajo este enfoque el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo elaborar un diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022. Según Rodríguez, (2015) el diagnóstico constituye una descripción, explicación, hecha por un observador en función de una variable es así que un diagnóstico debe cumplir con criterios de validación de explicaciones científicas debido a que se trata de un proceso en que un determinado observador explicara las experiencias que posee de una organización y su forma de operar. Para ello se lo realizó mediante la aplicación del modelo del clima organizacional planteado por el investigador Rensis Likert (1967). De esta manera, la información recolectada permitirá conocer el comportamiento de los servidores públicos dentro de la institución de acuerdo al entorno en el que desempeñan sus funciones, donde se podrá analizar de que forma el comportamiento de los individuos puedan afectar el desempeño, rendimiento y productividad en la organización.

Con el diagnóstico realizado en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja se obtuvo que el nivel del clima organizacional está en un promedio de 3,06 lo cual lo ubica en un nivel excelente, es decir, que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

Esto en base a la teoría del investigador Rensis Likert nos da un nivel de clima participativo con un sistema de administración 4 donde el liderazgo y control son el eje principal en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva ya que los servidores públicos poseen un nivel de participación constante mediante el cual comparten su opinión y punto de vista el cual está enfocado al desarrollo de la institución por lo que la directora deposita un nivel elevado de confianza en los trabajadores generando un entorno laboral positivo.

OE2: Identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

Al identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja tenemos que cinco de los factores influyen positivamente dentro de la institución con un nivel de excelencia mencionados a continuación:, liderazgo, motivación, influencia-interacción, planificación y control, por otra parte tres de los factores necesitan atención para llegar al nivel de excelencia entendido como la percepción sobre el clima organizacional está muy por encima del promedio esto significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad. Para ello es importante considerar las percepciones de los colaboradores acerca del entorno laboral donde los factores que requieren atención son: comunicación, toma de decisiones para la resolución de problemas y capacitación.

El factor Liderazgo tienen un promedio de 3,21 es decir excelente donde el 76% de los docentes están de acuerdo que la institución tiene un alto grado de liderazgo, lo que quiere decir que existe una alta influencia de liderazgo por parte del nivel directivo de la institución sobre los empleados, orientando y guiando a la planta docente hacia el cumplimiento de sus objetivos, de esta manera la directora manifestó que siempre está dispuesta a atender a sus subalternos con el mayor respeto para aclarar las dudas que se presenten entorno al trabajo donde la información y el conocimiento tienen un rol vital para la gestión organizacional educativa. Corroborando con la investigación de Plácido, (2018) realizada a 43 personas se obtuvo un nivel de liderazgo de 2,91 siendo la segunda dimensión con el promedio más bajo, encontrándose dentro del parámetro de malo lo que nos indica la presencia de falta de liderazgo,

por lo que resulta conveniente el fortalecimiento de esta dimensión, especialmente en la participación de los directivos en el logro de objetivos y en la comunicación de acuerdos laborales.

El factor motivación posee un promedio de 3,14 alcanzando un nivel excelente donde el 78% de los docentes manifiestan de forma positiva que la institución tiene un alto nivel de motivación que influye en el desempeño de sus funciones, donde la directora manifestó que motiva y resalta los logros conjuntamente con el esfuerzo que realizan los docentes para mantener elevado el nivel de motivación y puedan trabajar generando buenos resultados dentro de la institución. En la investigación de Piñón Ramírez et al., (2016) realizada a una población de 60 personas el factor motivación posee un promedio de 3,13 el cual se encuentra en un rango positivo lo que produce un mayor rendimiento en el desarrollo de las actividades de la planta docente.

De esta manera, el factor comunicación tiene un promedio de 3,00 es decir un nivel muy bueno donde el 69,00% de los colaboradores están de acuerdo que la comunicación entre compañeros de trabajo y la directora es buena permitiendo que la información que comparten sea breve y concisa de manera que facilita la ejecución de tareas para el cumplimiento de los objetivos de la institución, de esta manera la directora nos manifestó que hay que saberse organizar para formar equipos de trabajo y que en cada equipo debe existir una buena comunicación capaz de que sus colaboradores se sientan seguros de lo que van a realizar, por ende se usan diferentes medios de comunicación como correos institucionales y grupos de WhatsApp. Por el contrario en el estudio de Herrera, (2015) aplicado a 28 empleados se evidencia que la dimensión comunicación presenta una incidencia negativa pues, el 55 % personal señala que la organización no está pendiente de dicho bienestar, por lo que deducimos que no existe una buena comunicación entre los superiores y subalternos en la entidad afectando en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.

El factor Influencia-Interacción posee un promedio de 3,04 es decir excelente donde el 74% de encuestados manifiestan que la institución tiene un alto nivel de influencia-interacción esto debido al alto grado de compañerismo, lealtad y cooperación entre los trabajadores y sus superiores, donde la directora manifestó que la ayuda y cooperación entre compañeros es lo primordial que se realiza en la institución, brindándose la ayuda necesaria a través de los conocimientos que posee cada uno de los docentes. De acuerdo con Bustamante-Ubilla et al., (2018) el rendimiento de los trabajadores va a depender de la influencia de la personalidad de los individuos, de la comprensión y de lógica de sentido del significado compartido que los

empleados hacen de la realidad en la cual interactúan, generando los supuestos mínimos básicos de valores y creencias que subyacen a la comprensión y asimilación de las experiencias de vida y de trabajo.

Asimismo el factor toma de decisiones para la resolución de problemas tiene un promedio de 2,79 siendo el más bajo de todos alcanzando un nivel muy bueno donde el 68% de los colaboradores conocen sobre la toma de decisiones para la resolución de problemas, donde la directora manifestó que no es una decisión única, sino que ella también tiene autoridades superiores, entonces también intervienen en la toma de decisiones, pese a que la mayoría de decisiones son tomadas por el nivel directivo de la institución se trata de escuchar la opinión y valerse de los conocimientos de los colaboradores para poder llegar a un acuerdo y poder resolver los conflictos o problemas que se presenten en la organización. De igual manera corroborando con la investigación de Vargas, (2022) en su estudio aplicado a 57 personas, la percepción con respecto a la dimensión toma de decisiones presenta un nivel saludable con el 75,4% de manera que el proceso toma de decisiones permite solucionar problemas a través de la elección del problema y el análisis para seleccionar la opción correcta que corrija el problema, por lo tanto es una dimensión clave para la existencia organizacional, puesto que muchas veces se originan problemas en la organización debido al actuar de los trabajadores, ocasionando que el desempeño de la organización se vea afectado por las malas decisiones tomadas entre sus integrantes.

En el factor planificación tenemos un promedio de 3,04 es decir excelente donde podemos observar que el 73% de encuestados manifiestan que la institución tiene un alto nivel de planificación esto debido a que los docentes poseen un conocimiento elevado de como se llevan los procesos de planificación, donde la directora menciona que los docentes siempre participan en la planificación de los objetivos y las metas laborales, ya que al inicio del año escolar elaboran una planificación tanto para comisiones como para organismos. En cambio en Vargas, (2022) en su estudio a 57 personas, la percepción con respecto al factor planificación se encuentra en un nivel no saludable con un 57,9% debido a la falta de una herramienta administrativa que determina los procesos y estrategias para consolidar un objetivo o grupo de objetivos acorde con las políticas de la organización.

Con respecto al control tiene un promedio de 3,33 siendo el factor mas alto de donde el 81% de encuestados manifiestan que la institución tiene un alto nivel de control de las actividades por parte de la directora de la institución ya que se preocupa en ejercer controles estrictos para que los docentes cumplan con sus obligaciones, donde la directora menciona que

como directivo siempre ha dicho que son personas adultas y por encima de todo son profesionales, por ende cada uno de los docentes son responsables de su trabajo, sin embargo siempre se hace un acompañamiento pedagógico una vez por quimestre haciendo las observaciones en cada aula para analizar la forma en que trabaja el docente y si cumple o no con sus actividades. Por el contrario en la investigación de Vargas, (2022) los resultados de este factor se ubican en el nivel no saludable con el 47.4% debido a la fallas y bajo ritmo de trabajo, lo cual demuestra que el clima organizacional tiene influencia sobre el desempeño de los trabajadores, por lo que es necesario que exista un control en el desarrollo de las actividades.

Finalmente, el factor capacitación con un promedio de 2,89 tiene un nivel muy bueno donde el 62% de los colaboradores manifiestan que es importante la capacitación como parte de la formación profesional, sin embargo, se menciona que no existen los recursos y herramientas necesarias para impartir el adiestramiento y capacitación. De acuerdo a la entrevista realizada a la directora de la institución nos supo manifestar que trata de valerse de diferentes medios para poder impartir los conocimientos que ella posee con sus colaboradores pero que en si la capacitación del personal es responsabilidad de cada uno de ellos ya que el Ministerio de Educación a través de la plataforma me Capacito ofrece cursos para que los docentes ingresen de forma personal a seguirlos, cabe destacar que dichos cursos están disponibles todo el tiempo independientemente del horario así que pueden ingresar en el día o noche, ya que los cursos son virtuales. En la investigación de Acuña & Quinto, (2018) realizada a 210 personas el factor capacitación tiene un promedio de 4,30 donde definitivamente la capacitación es de gran importancia para la realización de las actividades laborales por ende las organizaciones deben de otorgar el adiestramiento necesario para que los empleados tengan el conocimiento y la información actualizada para la ejecución de las tareas encomendadas.

Por lo tanto, los 5 factores con un nivel excelente se encuentran en un clima participativo con un sistema de administración 4 el cual es participativo y los 3 factores con un nivel muy bueno se encuentran en un clima participativo con un sistema de administración 3 el cual es consultivo donde la directora de la institución pide a sus subordinados que participen dando su punto de vista sobre las decisiones que se pretenden tomar, jugando un papel importante la comunicación dentro de la institución, pese a esto quien toma la decisión final es la directora de la institución.

8. Conclusiones

En base los resultados obtenidos se concluyen que el clima organizacional de la escuela de educación general básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja de forma general es excelente.

- Se determinó que el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja tiene un promedio de 3,06 es decir excelente, ya que cuenta con un ambiente de trabajo óptimo para que los servidores públicos puedan desempeñar sus funciones aportando a su desempeño, rendimiento y productividad ayudando a cumplir de forma óptima los objetivos establecidos por la institución.
- Se identificó que el factor toma de decisiones para la resolución de problemas posee el promedio más bajo de todos los factores con un promedio de (2,79) es decir en un nivel muy bueno con subfactores que deben ser mejorados al igual que los factores capacitación (2,89) y comunicación (3,00), los otros 5 factores como: liderazgo (3,21), motivación (3,14), influencia-interacción (3,04), planificación (3,04), y control (3,33), están en un nivel excelente por lo cual se debe aprovechar las potencialidades de estos factores para el desarrollo institucional.
- Debido al nivel de clima organizacional excelente que posee la institución, no hubo necesidad de plantear o proponer un plan de mejoras y estrategias que permitan fortalecer los factores en base a los cuales se realizó la investigación.

9. Recomendaciones

Se sugiere a las autoridades de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja lo siguiente:

- Tomar en cuenta las opiniones de sus colaboradores para la toma de decisiones, especialmente al realizar las planificaciones anuales.
- Cultivar y mantener una buena comunicación dando apertura a la opinión y conocimiento de todos los integrantes.
- Realizar una evaluación de clima organizacional una vez cada dos años empleando el modelo utilizado en esta investigación con el fin de determinar o detectar amenazas que influyan en el entorno en el cual laboran los servidores públicos.

10. Bibliografía

- Acuña, J., & Quinto, R. (2018). *Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de Likert como predictor del desempeño de los trabajadores de la industria "La Fabril". AUTORES.*
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11619/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-493.pdf>
- Brunet, L. (1987). Concepciones del clima. In *El clima de trabajo en las organizaciones* (p. 30). [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos Trabajo Filippi \(1\)/Brunet - El clima de trabajo en las organizaciones. Caps 1, 2 y 4..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos Trabajo Filippi (1)/Brunet - El clima de trabajo en las organizaciones. Caps 1, 2 y 4..pdf)
- Bustamante-Ubilla, M. A., Lapo-Maza, M. D. C., Tello-Sánchez, M., De Los Ángeles, M., & Lapo, N. (2018). Origen, Desarrollo y Evolución del Constructo Clima Organizacional. *Revista Empresarial, ISSN 1390-3748, Vol. 12, N°. 46, 2018, Págs. 12-23, 12(46), 12–23.* <https://doi.org/10.23878/empr.v12i46.122>
- Castrillón, M. A. G. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado.* Universidad del Rosario.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional*.
https://www.academia.edu/37914458/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion
- Constitución de la República del Ecuador.* (n.d.). 219.
<https://doi.org/10.17163/alt.v2n2.2007.04>
- da Silva, D. (2020). Qué es escala de Likert y cómo aplicarla. In *Zendesk MX.*
<https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/>
- Darío Rodríguez M. (2015). *Diagnóstico organizacional: Octava edición.* Ediciones UC.
- Flores, L. (2015). *El clima organizacional.* <http://www.gestiopolis.com/>
- Galicia Villanueva, S. (2017). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas* (Vol. 4). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle), 42, 43–65.*
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL. ASPECTOS BÁSICOS DE SU ORIGEN Y DEFINICIÓN. *Revista Ciencias de La Documentación, 66–77.*
<https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Herrera, M. (2015). *Análisis del clima laboral en la institución educativa Alfredo Garrido Tovar del municipio de Riofrio Valle.* 121.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10783/0552854.pdf;jsessionid=E7F3BA40A24E41E69C646E5DC1C8D2EB?sequence=1>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (2011). www.lexis.com.ec
- Ley orgánica de servicio público, L. (2020). Ley orgánica de servicio público, LOSEP. *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 1–74.* www.lexis.com.ec
- Lourdes, A., Armenteros, I., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2019). *Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review.*
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Manuel Arano Chávez, R., Escudero Macluf, J., & Alberto Delfín Beltrán, L. (2016). *EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN (Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical*

- approach).
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
https://books.google.com.ec/books?id=ZEJ7-0hmvhWC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Mohammad+Naghi+Namakforoosh%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=likert&f=false
- Norma Técnica Para Medición del Clima Laboral Del Servicio Público*. (2018).
 file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL .pdf
- Olaz Capitán, Á. J., & Ortiz García, P. (2022). *CÓMO LOGRAR UN BUEN CLIMA LABORAL: Diagnóstico, medición y gestión para ...* - Ángel José Olaz Capitán, Pilar Ortiz García - Google Libros: Vol. ESIC Editó.
<https://books.google.com.ec/books?id=MadhEAAAQBAJ&pg=PT140&dq=teorias+del+diagnostico+del+clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi17OPJrIb7AhUFRTABHQeEAwQQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=teorias del diagnostico del clima organizacional&f=false>
- Palmerin, M., & Sesento, L. (2017). *Técnicas de diagnóstico para la educación, En la sociedad*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2017/12/diagnostico-educacion.html>
- Piñón Ramírez, A. G., Velázquez Sánchez, R. M., Ramírez Castillo, E. A., & Vázquez Arango, M. de L. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. *Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10), 1–17.
- Plácido, D. Y. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de contaduría y administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana*. 132.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48400/PlacidoHernandezDelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, L. M. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
- Sandoval Caraveo, M. del C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
- Schmalbach, J. C. V. (2010). *La gestión de la calidad en los servicio ISO 9001:2008*. Juan C Vergara Schmalbach.
- Tarantino Curseri, S. (2019). Antropología, etología, sociología, y psicología, 4 disciplinas útiles en el ámbito empresarial. *Management Review*, 3(3).
<https://doi.org/10.18583/umr.v3i3.126>
- Ugarte, O., Arce, E., Alvarado, M., & García Luis. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*.
- Vargas, A. M. J. (2017). *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. 21. <https://core.ac.uk/download/pdf/143454514.pdf>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

11. Anexos

Anexo 1: Tabla de datos generales mediante la cual se realizó la tabulación del clima organizacional en la escuela de educación básica "Graciela Atarihuana de Cueva".

Liderazgo				
¿La directora de la institución tiene la predisposición para atender las consultas que sus colaboradores le realizan?	¿Cuándo tiene que realizar un trabajo y se presenta una dificultad, cuenta con la ayuda de la directora?	¿La directora toma decisiones que benefician a la institución?	¿La directora fomenta las relaciones interpersonales en la institución?	¿La directora orienta y guía al grupo de trabajo hacia el logro de sus objetivos?
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces
A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca
Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca

Motivación

¿Se siente satisfecho desempeñado las funciones de su puesto de trabajo?	¿Las condiciones en las cuales desempeña su trabajo son las adecuadas?	¿La directora se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	¿Cuenta con los materiales adecuados para desempeñar su trabajo?
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	A veces

Comunicación

¿La información que recibe referente a su trabajo es	¿Existe una buena comunicación con los	¿Se utilizan redes sociales para mantener una adecuada	¿Cuándo su directora da un comunicado	¿La directora para emitir información a sus
---	---	---	--	--

oportuna y actualizada?	compañeros de trabajo?	comunicación interna en la institución?	lo realiza directamente?	colaboradores los hace a través de intermediarios?
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces
Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces
Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca
Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
Nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Siempre

Influencia-Interacción

¿Se procura la ayuda necesaria entre compañeros para resolver problemas en el desarrollo de actividades?	¿En la institución se trabaja en equipo para lograr los objetivos?	¿La directora lo respalda frente a sus superiores?	¿En la entidad donde usted trabaja, para el desarrollo de ciertas actividades, se conforman grupos o equipos de trabajo?	¿Sus compañeros de trabajo están prestos a brindar ayuda cuando usted la requiere?
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca
Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces

Toma de decisiones para la resolución de problemas

¿La toma de decisiones favorece al trabajo en equipo?	¿La toma de decisiones ayuda a cumplir los objetivos establecidos en la institución?	¿La toma de decisiones son prácticas únicas y exclusivas de la directora de la institución?	¿La toma de decisiones ayuda a solucionar los problemas que se generan en la institución?	¿Los conocimientos de todos los miembros de la institución son tomados en cuenta para la resolución de problemas?
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces
Nunca	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca
Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre

Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces
Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre
Nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca

Planificación

¿Los objetivos y metas planteados son aceptados por todos los miembros de la institución?	¿Los objetivos y metas se establecen en conjunto?	¿Existe un plan para el cumplimiento de los objetivos de la institución?	¿Los docentes participan en la planificación de los objetivos y metas laborales?	¿En grupos de trabajo, dentro de su área, departamento, sus opiniones son tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación?
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca
Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces
A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre

Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre

Control

¿La directora verifica su trabajo?	¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en la institución?	¿Con qué frecuencia dialoga con su directora la forma en que ejecuta su trabajo?	¿La directora realiza un seguimiento permanente y riguroso de las actividades que realizan?	¿La supervisión y control de sus actividades son estrictas?
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca
Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces

Capacitación


¿Es importante para usted la capacitación en su trabajo?	¿Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte	¿La institución ofrece oportunidades de capacitación y superación profesional?	¿La institución da poca importancia a la capacitación	¿En el ámbito de sus funciones, la institución le ha brindado la capacitación
---	--	---	--	--

	importante de mi desarrollo?		del personal?	cuando usted la ha requerido?
Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre
Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	A veces
Siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre
Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca
Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca
Siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca

Nota: Encuesta realizada a los docentes de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja

Elaborado por: Cristian Rivera

Anexo 2: Solicitud para la autorización de levantamiento de información en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

 **unl** | Universidad Nacional de Loja

Carrera de Administración Pública

Loja, 25 de octubre de 2021


Magister
Carmita Del Rosario Armijos
DIRECTORA DISTRITAL 11D01-LOJA-EDUCACIÓN.

De mi consideración.

Yo, Cristian Xavier Rivera Robles CI: 1150544490, estudiante de la Universidad Nacional de Loja-Facultad Jurídica Social y Administrativa-Carrera de Administración Pública del ciclo 8 periodo académico octubre 2022 - marzo 2023, me dirijo ante su autoridad para de la manera más comedida, solicitar se me de apertura para realizar mi proyecto de tesis en la Escuela de Educación Básica "Graciela Atarihuana de Cueva" Titulado **Diagnóstico del clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022.**

Mis más sinceros agradecimientos por la atención brindada.

Atentamente.

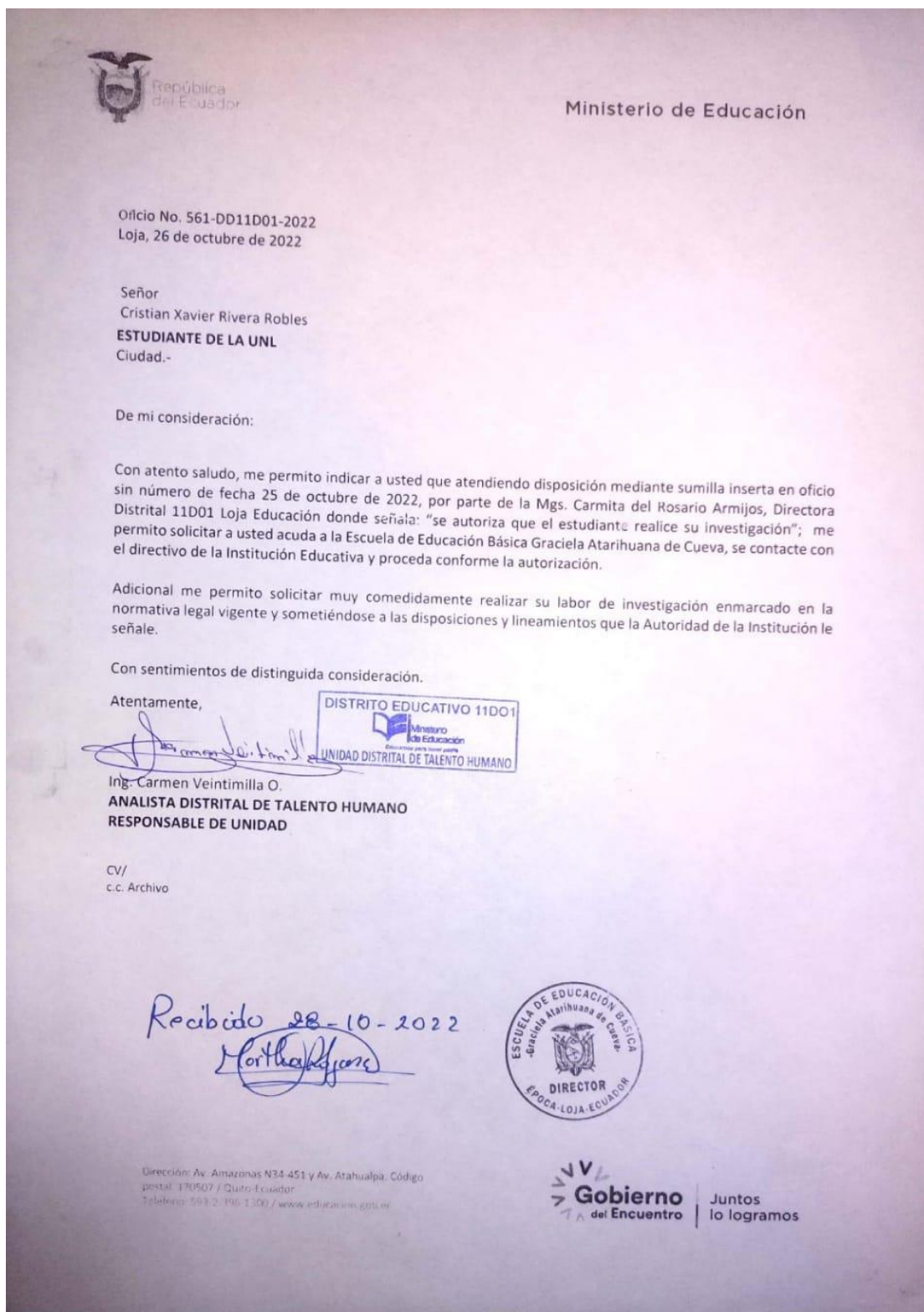

Cristian Xavier Rivera Robles.
CI: 1150544490
Celular: 0995568735
Correo electrónico: cristian.rivera@unl.edu.ec

*Se autoriza que el estudiante
Rivera Robles Cristian Xavier
realice su investigación
25-10-2021*

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

Educamos para Transformar

Anexo 3: Permiso para el levantamiento de información por parte del Ministerio de educación



Anexo 4: Formato encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Cuestionario
No.

Hora inicio:

Hora fin:

Fecha:

Buenos días/tardes. Mi nombre es Cristian Xavier Rivera Robles estudiante del octavo ciclo de la carrera de Administración Pública de la Universidad Nacional de Loja, estoy realizando una investigación del clima organizacional para el desarrollo de mi trabajo de integración curricular titulado **“Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022”**. En este momento estoy interesado en conocer su opinión crítica y constructiva, por lo que solicito su valiosa colaboración contestando las siguientes preguntas.

MUCHAS GRACIAS

DATOS GENERALES

GÉNERO: M _____ F _____ **EDAD:** _____
INSTRUCCIÓN: Primaria () Secundaria () Tercer Nivel () Cuarto Nivel ()
Especialidad () Otros _____

CUESTIONARIO

1) ¿La directora de la institución tiene la predisposición para atender las consultas que sus colaboradores le realizan?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

2) ¿Cuándo tiene que realizar un trabajo y se presenta una dificultad, cuenta con la ayuda de la directora?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

3) ¿La directora toma decisiones que benefician a la institución?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

4) ¿La directora fomenta las relaciones interpersonales en la institución?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

5) ¿La directora orienta y guía al grupo de trabajo hacia el logro de sus objetivos?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

6) ¿Se siente satisfecho desempeñando las funciones de su puesto de trabajo?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

7) ¿Las condiciones en las cuales desempeña su trabajo son las adecuadas?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

8) ¿La directora se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
9) ¿Las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
10) ¿Cuenta con los materiales adecuados para desempeñar su trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
11) ¿La información que recibe referente a su trabajo es oportuna y actualizada? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
12) ¿Existe una buena comunicación con los compañeros de trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
13) ¿Se utilizan redes sociales para mantener una adecuada comunicación interna en la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
14) ¿Cuándo su directora da un comunicado lo realiza directamente? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
15) ¿La directora para emitir información a sus colaboradores los hace a través de intermediarios? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
16) ¿Se procura la ayuda necesaria entre compañeros para resolver problemas en el desarrollo de actividades? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
17) ¿En la institución se trabaja en equipo para lograr los objetivos? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
18) ¿La directora lo respalda frente a sus superiores? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
19) ¿En la entidad donde usted trabaja, para el desarrollo de ciertas actividades, se conforman grupos o equipos de trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
20) ¿Sus compañeros de trabajo están prestos a brindar ayuda cuando usted la requiere? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
21) ¿La toma de decisiones favorece al trabajo en equipo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
22) ¿La toma de decisiones ayuda a cumplir los objetivos establecidos en la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
23) ¿La toma de decisiones son prácticas únicas y exclusivas de la directora de la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
24) ¿La toma de decisiones ayuda a solucionar los problemas que se generan en la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
25) ¿Los conocimientos de todos los miembros de la institución son tomados en cuenta para la resolución de problemas? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
26) ¿Los objetivos y metas planteados son aceptados por todos los miembros de la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
27) ¿Los objetivos y metas se establecen en conjunto? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
28) ¿Existe un plan para el cumplimiento de los objetivos de la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
29) ¿Los docentes participan en la planificación de los objetivos y metas laborales? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
30) ¿En grupos de trabajo, dentro de su área, departamento, sus opiniones son tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
31) ¿La directora verifica su trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

<p>32) ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en la institución? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>33) ¿Con qué frecuencia dialoga con su directora la forma en que ejecuta su trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>34) ¿La directora realiza un seguimiento permanente y riguroso de las actividades que realizan? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>35) ¿La supervisión y control de sus actividades son estrictas? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>36) ¿Es importante para usted la capacitación en su trabajo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>37) ¿Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>38) ¿La institución ofrece oportunidades de capacitación y superación profesional? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>39) ¿La institución da poca importancia a la capacitación del personal? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>40) ¿En el ámbito de sus funciones, la institución le ha brindado la capacitación cuando usted la ha requerido? Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()</p>
<p>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.</p>

Anexo 5: Formato entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Hora inicio:
 10h24 am
 Hora fin:
 10h42 am

Fecha: 08-12-2022

Buenos días/tardes. Mi nombre es Cristian Xavier Rivera Robles estudiante del octavo ciclo de la carrera de Administración Pública de la Universidad Nacional de Loja, estoy realizando una investigación del clima organizacional para el desarrollo de mi trabajo de integración curricular titulado **“Diagnostico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022”**. En este momento estoy interesado en conocer su opinión crítica y constructiva, por lo que solicito su valiosa colaboración contestando las siguientes preguntas.

MUCHAS GRACIAS

DATOS GENERALES:

Nombre de la entrevistada: Dra. Martha Isabel Rojas Granda.

GÉNERO: M x F **EDAD:** _____

INSTRUCCIÓN: Primaria () Secundaria () Tercer Nivel () Cuarto Nivel () Especialidad ()
 Otros _____

PREGUNTAS

LIDERAZGO

- 1) ¿Cuándo sus colaboradores necesitan realizarle una consulta usted tiene la predisposición de atenderlos?
- 2) ¿Considera Usted que las decisiones tomadas por su parte benefician a la institución?
- 3) ¿Cuándo sus colaboradores tienen que realizar un trabajo y se les presenta una dificultad, cuentan con su ayuda?
- 4) ¿Usted orienta y guía a su grupo de trabajo con el fin de lograr sus objetivos?

MOTIVACIÓN

- 5) ¿Usted motiva a sus subalternos?
- 6) ¿Cree usted que su personal se siente motivado con la función que desempeñan en sus puestos de trabajo?
- 7) ¿Usted se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación de sus colaboradores?

COMUNICACIÓN

- 8) ¿Cómo es la comunicación con su equipo de trabajo?
- 9) ¿Considera que la comunicación es clara y precisa con sus subalternos?

INFLUENCIA INTERACCIÓN

- 10) ¿Usted procura que entre compañeros se brinden la ayuda necesaria para resolver problemas en el desarrollo de actividades?
- 11) ¿Usted respalda a sus subalternos frente a sus superiores?
- 12) ¿Usted se encarga de conformar grupos o equipos de trabajo para el desarrollo de ciertas actividades?

TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

- 13) ¿La toma de decisiones es una práctica única y exclusiva de usted?

14) ¿Usted considera los conocimientos de los miembros que conforman la institución para la resolución de problemas?

PLANIFICACIÓN

15) ¿Sus subalternos participan en la planificación de los objetivos y metas laborales?

16) ¿La opinión de sus colaboradores son tomadas en cuenta en los grupos de trabajo, área o departamento al momento de realizar la planificación?

CONTROL

17) ¿Usted verifica el trabajo de sus subalternos?

18) ¿Con que frecuencia dialoga con sus subalternos la forma en que ejecutan su trabajo?

CAPACITACIÓN

19) ¿Usted considera que la capacitación del personal es importante?

20) ¿Promueve Usted la oportunidad de que los empleados y trabajadores se capaciten?

Anexo 6: Informe de resultados

Informe de resultados del clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

1. Título

Diagnóstico del clima Organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022

2. Introducción

Chiavenato define al clima organizacional como la cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por lo miembros de la organización y que además tiene influencia directa en el comportamiento de los empleados, por lo tanto, es el resultado de la convivencia de los individuos que comparten un entorno influenciando en el desarrollo de los mismos, por ende es necesario que las instituciones realicen diagnósticos del clima organizacional anual que permitan conocer las condiciones en las que se encuentran laborando los empleados. En base al concepto antes mencionado se elaboró el siguiente informe el cual muestra los resultados obtenidos del diagnóstico de clima organizacional realizado en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja donde se utilizó la teoría del investigador Rensis Likert, el cual busca estudiar el comportamiento de las personas en las organizaciones y como el entorno influye en el desempeño y desarrollo de sus actividades para que una institución sea eficaz.

3. Problemática

El clima organizacional es extenso y posee diferentes factores que afectan a las instituciones, cuando existe un problema con el comportamiento de una organización al inicio puede no ser evidenciado de inmediato, por lo tanto, cuando el problema logra ser detectado por todos probablemente ya tenga pocas posibilidades de ser abordado. Es por esta razón que es necesario que las instituciones realicen un diagnóstico del clima organizacional frecuentemente para detectar el problema y este pueda ser abordado conjuntamente con los colaboradores para brindarle una alternativa de solución.

4. Objetivo

Realizar un diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022.

5. Objetivos estratégicos.

- Aplicar encuestas y entrevistas a los servidores públicos que laboran en la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”.
- Analizar e interpretar los resultados obtenidos con la aplicación de las técnicas seleccionadas para el levantamiento de información.
- Entregar el informe de resultados obtenidos de la investigación del clima organizacional a la directora de la escuela de educación básica Graciela “Atarihuana de Cueva”.

6. Metodología

Área de estudio

El estudio se realizó en la provincia de Loja, cantón Loja, barrio época en la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”

Técnica

Para lograr recolectar toda la información necesaria para desarrollar el trabajo propuesto se elaboró un cuestionario con un formato de 40 preguntas, clasificadas en ocho dimensiones propuestas por el investigador Rensis Likert (1967), la cual fue aplicada a 18 servidores públicos de la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”, la información fue levantada de forma física.

Además de la encuesta se elaboró una guía de entrevista de igual manera en base a las 8 dimensiones del investigador Rensis Likert (1967) la cual fue aplicada a la directora de la institución.

Población

La población objeto de estudio fue de 19 servidores públicos que laboran en la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva” de la ciudad de Loja. De las cuales 18 conforman el cuerpo docente y una persona forma parte del nivel directivo, ocupando el puesto de directora de la escuela “Graciela Atarihuana de Cueva”.

7. Instrumentos para el análisis de datos

Para la correcta interpretación y análisis de datos, se usó la norma técnica de para medición del clima laboral del servicio público emitida por el Ministerio de Trabajo la cual fue adoptada numérica y porcentualmente, manteniendo las definiciones de cada nivel dando como resultado la siguiente matriz guía de análisis:

Nivel de clima organizacional	Significado	Escala del clima organizacional
1. Regular	La percepción sobre el clima laboral está por debajo del promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo poco adecuado y existe una cantidad importante de subfactores que deben ser mejorados.	0,01 a 1
2. Aceptable	La percepción sobre el clima laboral está en el promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo normal y existen subfactores que deben ser mejorados y/o sostenidos.	1,01 a 2
3. Muy bueno	La percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen subfactores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.	2,01 a 3
4. Excelente	La percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad	3,01 a 4

8. Resultados

La ampliación de las técnicas para el levantamiento de información nos dio como resultado los siguientes datos:

Promedio del clima organizacional en la escuela de educación básica “Graciela Atarihuana de Cueva”			
Nro.	Factor	Promedio	Nivel

1	Liderazgo	3,21	Excelente
2	Motivación	3,14	Excelente
3	Comunicación	3,00	Muy Bueno
4	Influencia-Interacción	3,04	Excelente
5	Toma de decisiones para la resolución de problemas	2,79	Muy Bueno
6	Planificación	3,04	Excelente
7	Control	3,33	Excelente
8	Capacitación	2,89	Muy Bueno
	Total	24,44	
	Promedio general	3,06	Excelente

Según la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público emitida por el Ministerio de Trabajo 2018, el factor liderazgo tiene un promedio **3,21** con un nivel excelente lo que cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad un alto grado de liderazgo que influye directamente en el clima organizacional, lo que quiere decir que existe una alta influencia de liderazgo sobre los empleados para controlar su comportamiento en la organización donde la directora ejerce su rol de líder brindado el apoyo correspondiente para solucionar los conflictos y dar cumplimiento a los objetivos.

El factor motivación tiene un promedio de **3,14** con un nivel excelente lo que cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad donde los servidores públicos se sienten satisfechos desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo, aunque el lugar donde realizan sus actividades no es el adecuado, a todo esto las relaciones que mantienen entre compañeros de trabajo se reduce a cumplir con sus funciones, esto debido a la diferencia de opiniones de los servidores.

Con respecto al factor Comunicación con un promedio de **3,00** está en un nivel muy bueno con un alto grado de comunicación entre los docentes y la directora, donde la mayoría de comunicados que realiza los hace de manera directa generando una comunicación clara que facilita el cumplimiento de las actividades, de igual manera la comunicación con los compañeros de trabajo es muy buena ya que se hace el uso de redes sociales para brindar información con relación al trabajo que deben ir desarrollando dentro de la institución.

Así mismo el factor influencia-interacción tiene un promedio de **3,04** un nivel excelente debido a que existe la ayuda necesaria entre compañeros donde se conforman grupos o equipos de trabajo dispuestos a brindar ayuda cuando se la requiere para resolver los diferentes

problemas que se presentan en el desarrollo de ciertas actividades lo que beneficia el alcance de los objetivos y metas organizacionales.

El factor toma de decisiones para la resolución de problemas con un promedio de **2,79** tiene un nivel muy bueno donde todos conocen la forma y manera de tomar las decisiones para la resolución de problemas. La mayoría de decisiones son tomadas por la directora, pero la opinión y conocimiento de los docentes es tomada en cuenta en especial si guardan relación con el problema que aqueja la institución.

Con respecto al factor planificación tiene un promedio de **3,04** un nivel excelente donde los objetivos y metas planteados que se encuentran en el plan se establecen entre los docentes y la directora de la institución por ende son aceptados por la mayoría de los miembros ya que cuenta con las opiniones de todos generando un alto grado de aceptación en cuanto a la planificación.

El factor control tiene un promedio de **3,33** donde lo ubica en un nivel excelente haciendo notar que existen políticas y reglamentos enfocados al control para el cumplimiento de las actividades por parte de la directora de la institución ya que se preocupa en ejercer controles estrictos con el debido respeto para que los docentes cumplan con sus obligaciones.

Por último, el factor capacitación con un promedio de **2,89** un nivel muy bueno es de total importancia para los docentes en su trabajo, donde reciben las debidas capacitaciones por parte del ministerio de educación en la plataforma Capacitar ya que la institución no posee los recursos adecuados y necesarios para impartir el adiestramiento y capacitación.

Como se observa en la tabla el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja está en promedio de **(3,06)** excelente, es decir, la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad

9. Conclusiones

En base los resultados obtenidos se concluyen que el clima organizacional de la escuela de educación general básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja de forma general es excelente.

- Se determinó que el nivel del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja tiene un promedio de 3,06 es decir excelente, ya que cuenta con un ambiente de trabajo óptimo para que los servidores públicos puedan desempeñar sus funciones aportando a su desempeño, rendimiento y

productividad ayudando a cumplir de forma óptima los objetivos establecidos por la institución.

- Se identificó que el factor toma de decisiones para la resolución de problemas posee el promedio más bajo de todos los factores con un promedio de (2,79) es decir en un nivel muy bueno con subfactores que deben ser mejorados al igual que los factores capacitación (2,89) y comunicación (3,00), los otros 5 factores como: liderazgo (3,21), motivación (3,14), influencia-interacción (3,04), planificación (3,04), y control (3,33), están en un nivel excelente por lo cual se debe aprovechar las potencialidades de estos factores para el desarrollo institucional.

10. Recomendaciones

Se sugiere a las autoridades de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja lo siguiente:

- Tomar en cuenta las opiniones de sus colaboradores para la toma de decisiones, especialmente al realizar las planificaciones anuales.
- Cultivar y mantener una buena comunicación dando apertura a la opinión y conocimiento de todos los integrantes.
- Realizar una evaluación de clima organizacional una vez cada dos años empleando el modelo utilizado en esta investigación con el fin de determinar o detectar amenazas que influyen en el entorno en el cual laboran los servidores públicos.

Anexo 7: Entrevista con la directora



Nota. Entrevista a la directora de la institución

Anexo 8: Levantamiento de información a través de encuestas





Nota. Encuestas a los docentes de la institución

Anexo 9: Escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva



Nota. Fotografía de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva

Anexo 10: Certificado de la traducción del resumen

Mgs. Mónica Jimbo Galarza

C E R T I F I C O:

Haber realizado la traducción de Español – Inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en Administración Pública titulado **“Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022.”** de autoría de Cristian Xavier Rivera Robles con CI:1150544490.

Se autoriza al interesado hacer uso de la misma para los trámites que crea conveniente.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Emitida en Loja, a los 24 días del mes de enero 2024.



Mgs. Mónica Jimbo Galarza

MAGÍSTER EN ENSEÑANZA DE INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA

REGISTRO EN LA SENECYT N° 1021-2018-1999861