



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

“Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pio

Jaramillo Alvarado año 2023”

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

AUTOR:

Tania Alexandra Robalino Quizhpe

DIRECTOR:

Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid MAE

Loja – Ecuador

2024



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Jumbo Valladolid Jimmy Wilfrido**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado año 2023**, perteneciente al estudiante **TANIA ALEXANDRA ROBALINO QUIZHPE**, con cédula de identidad N° **1150040838**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 29 de Febrero de 2024



Firmado electrónicamente por:
**JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID**

F) _____
**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-000511

1/1
Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, **Tania Alexandra Robalino Quizhpe**, declaro ser la autora 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 mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Autor: Tania Alexandra Robalino Quizhpe

Cédula de Identidad: 11500408383

Correo electrónico: tania.robalino@unl.edu.ec

Celular: 0999337095

**Carta de autorización del Trabajo de Integración Curricular para la consulta de
producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo**

Yo, Tania Alexandra Robalino Quizhpe, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular titulado “Diagnóstico del clima laboral de los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023” como requisito para optar el título de Licenciada en Administración Pública y 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 de la siguiente manera 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 22 días del mes de mayo de dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: Tania Alexandra Robalino Quizhpe

Cédula de Identidad: 11500408383

Correo electrónico: tania.robalino@unl.edu.ec

Celular: 0999337095

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del trabajo de integración curricular:

Ing. Jimmy Wilfrido jumbo Valladolid MAE

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios quien supo cuidarme y guiarme siempre por el camino del bien, segundo a mi abuelita Herminia mi ángel que me cuida siempre desde el cielo a cada lugar que voy, a mis padres Rosa y Gonzalo y a mis hermanos ya que de alguna u otra manera recibí su apoyo para lograr mi objetivo. Finalmente quiero dedicar este trabajo a mí misma, por no haber dado por vencida ante los desafíos que surgieron durante mis estudios, por mi valentía que me han permitido llegar hasta aquí, ya que luché incansablemente para lograr mi objetivo y hacer realidad mi sueño de convertirme en un profesional.

Tania Alexandra Robalino Quizhpe

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud y agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente en la carrera de Administración Pública. Agradezco a los profesores por compartir sus conocimientos y enseñanzas, los cuales me han permitido adquirir las habilidades necesarias para convertirme en profesional a lo largo de esta trayectoria académica.

De igual manera expreso mi más sincero agradecimiento al colegio Pio Jaramillo Alvarado por brindarme la oportunidad de realizar mi proyecto de investigación en sus instalaciones. La apertura y el apoyo que he recibido por parte de los docentes ha sido fundamental para el desarrollo de mi investigación.

Por último, un agradecimiento al Ing. Jimmy Jumbo que con su paciencia, profesionalismo y amabilidad supo guiarme para la culminación de mi trabajo de integración curricular.

Tania Alexandra Robalino Quizhpe

Índice de contenido

Portada.....	i
Certificado	ii
Autoría	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de Figuras	x
Índice de Tablas	ix
Índice de Anexos.....	xi
1. Título	12
2. Resumen.....	13
2.1 Abstract.....	14
3. Introducción	15
4. Marco teórico	17
4.1 Antecedentes.....	17
4.2 Bases teóricas.....	18
4.2.1 Teoría de talento humano	18
4.2.2 Teoría del comportamiento organizacional	18
4.3 Marco conceptual	19
4.3.1 Definiciones de clima laboral.....	19
4.3.2 Importancia de clima laboral.....	20
4.3.3 Dimensiones de clima laboral.....	20
4.4 Plan de mejora	23
4.1 Fases para la elaboración de un plan de mejora.....	23
4.5 Marco legal.....	24
4.6 Marco referencial	26
5. Metodología	28
5.1 Área de estudio	28
5.2 Recursos y materiales.....	28
5.3 Enfoque metodológico	29
5.4 Alcance de estudio	29

5.5	Métodos	29
5.5.1	Método analítico.....	29
5.5.2	Método deductivo	30
5.5.3	Método inductivo:	30
5.6	Técnica	30
5.7	Instrumento	30
5.8	Procesamiento y análisis datos	31
5.9	Población de estudio	31
6.	Resultados	32
7.	Discusión	52
8.	Conclusiones	55
9.	Recomendaciones	56
10.	Bibliografía	57
11.	Anexos	60

Índice de Tablas

Tabla 1. Misión y visión del colegio pio Jaramillo Alvarado	27
Tabla 2. Indicadores de clima laboral	31
Tabla 3. Datos generales	32
Tabla 4. Dimensión Comunicación	33
Tabla 5. Dimensión relaciones interpersonales.....	34
Tabla 6. Dimensión Liderazgo	36
Tabla 7. Dimensión Reconocimiento.....	37
Tabla 8. Dimensión Autonomía.....	39
Tabla 9. Nivel de clima laboral por dimensión.....	40
Tabla 10. Nivel de clima laboral	42
Tabla 11. Plan de mejora dimensión comunicación.	47
Tabla 12. Plan de mejora dimensión Relaciones interpersonales.....	48
Tabla 13. Plan de mejora dimensión liderazgo.....	49
Tabla 14. Plan de mejora dimensión reconocimiento	50
Tabla 15. Plan de mejora dimensión autonomía.....	51

Índice de Figuras

Gráfico 1. Ubicación del colegio Pio Jaramillo Alvarado	28
Gráfico 2. Dimensión comunicación	33
Gráfico 3. Dimensión de Relaciones interpersonales	35
Gráfico 4. Dimensión de Liderazgo	36
Gráfico 5. Dimensión Reconocimiento.....	37
Gráfico 6. Dimensión Autonomía.....	39
Gráfico 7. Nivel de clima laboral por dimensión.....	41

Índice de Anexos

Anexo 1. Modelo de encuesta realizada a los docentes	60
Anexo 2. Fotografías de las encuestas realizada los docentes de manera presencial	61
Anexo 3. Solicitud de autorizacion para realizar las encuestas en la institucion educativa.	62
Anexo 4. Recopilación de datos usando en Microsoft Excel	63
Anexo 5. Indicadores de clima laboral	66

1. Título

“Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo
Alvarado año 2023”

2. Resumen

El clima laboral es un aspecto fundamental en la vida de cualquier organización, ya que influye directamente en el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores. Se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización. Entender y analizar el clima laboral es esencial para detectar oportunidades de mejora, impulsar entornos laborales saludables y estimular la participación activa de los trabajadores. El presente trabajo, denominado “Diagnóstico de clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado año 2023”, tiene como objetivos: determinar el nivel de clima laboral de los docentes y formular un plan de mejoras. La metodología utilizada tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y de corte transversal donde se emplea métodos analítico, deductivo e inductivo, la técnica empleada fue la encuesta, la población estudiada es de 46 docentes. Se utilizó un cuestionario de veinticinco preguntas obtenido de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral. Los resultados muestran que la institución educativa presenta un buen clima laboral, con una puntuación de 82.02 sobre 100. Se logró evidenciar que las dimensiones de reconocimiento y autonomía obtuvieron los puntajes bajos, lo cual es recomendable considerar estrategias para fortalecer esta dimensión y mejorar el ambiente laboral. Además, se elaboró un plan de mejoras basado en los resultados de las encuestas donde se propone estrategias, acciones y recursos para fortalecer el entorno laboral. En conclusión, se logró evidenciar que en el colegio Pío Jaramillo Alvarado cuenta con un nivel de clima laboral positivo, con una puntuación por encima del promedio, aunque existen áreas que pueden ser mejoradas.

Palabras claves: Clima laboral, Dimensiones, Organización, Mejora

2.1 Abstract

The work environment is a fundamental aspect in the life of any organization, since it directly influences the well-being, satisfaction and performance of workers. It refers to the psychological and emotional environment that is perceived in an organization. Understanding and analyzing the work environment is essential to detect opportunities for improvement, promote healthy work environments and stimulate the active participation of workers. The present work, called "Diagnosis of the work environment of the teachers of the Pio Jaramillo Alvarado Educational Unit in 2023", aims to: determine the level of work environment of the teachers and formulate an improvement plan. The methodology used has a quantitative approach, with a descriptive and cross-sectional scope where analytical, deductive and inductive methods are used, the technique used was the survey, the population studied is 46 teachers. A questionnaire of twenty-five questions obtained from the Guide for the application of the work environment evaluation questionnaire was used. The results show that the educational institution has a good work environment, with a score of 82.02 out of 100. It was evident that the dimensions of recognition and autonomy obtained low scores, which is advisable to consider strategies to strengthen this dimension and improve the environment labor. In addition, an improvement plan was developed based on the results of the surveys where strategies, actions and resources are proposed to strengthen the work environment. In conclusion, it was possible to show that the Pio Jaramillo Alvarado school has a level of positive work environment, with a score above average, although there are areas that can be improved.

Keywords: Work environment, Dimensions, Organization, Improvement

3. Introducción

El clima laboral en las instituciones educativas se refiere al ambiente emocional y psicológico en el trabajo, que incluye cómo interactúan los profesores, personal administrativo, estudiantes y padres. Es importante porque afecta el bienestar, motivación y desempeño de todos en la institución. Un buen clima laboral fomenta la colaboración, crea un ambiente ideal para aprender y ayuda al desarrollo de los estudiantes. Como lo muestra Guevara (2018) Un clima laboral adecuado puede aumentar la eficiencia en el uso de los recursos y mejor ambiente laboral para alcanzar satisfacción en el trabajo, por esto, resulta importante generar ambientes laborales adecuados y bien estructurados, para que los resultados obtenidos en las organizaciones, particularmente en las instituciones educativas, se orienten a brindar servicios de calidad. En toda organización, especialmente en la organización educativa, la gestión del clima obtiene una dimensión de gran relevancia ya que constituye un elemento primordial en el desarrollo de su estrategia organizacional. Por lo tanto, las organizaciones están llamadas a establecer estrategias que permitan observar el sin número de variables que se generan dentro de su funcionamiento que se encaminen a crear un clima efectivo para alcanzar la visión de futuro diseñado para la institución, de modo que facilite los procesos de desarrollo del personal, exista satisfacción de los trabajadores y se verá reflejado en su productividad (Guevara, 2018).

El aporte de este estudio realizado se encuentra en el diagnóstico realizado, el cual es beneficioso porque nos ayuda a tomar decisiones basadas en áreas de mejora identificadas, lo que a su vez mejorará el bienestar de los docentes. Al identificar estas áreas de mejora, podemos crear ambientes laborales más saludables y satisfactorios, lo que contribuye al bienestar emocional y físico de los colaboradores. Esto permite a los líderes tomar decisiones estratégicas que pueden mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de clima laboral en los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado. Asimismo, se realizó un resumen, en donde abarca todo lo realizado en la investigación de manera breve, de igual manera se realizó una introducción en donde se destaca la importancia del tema desarrollado en forma general, explicar de manera objetiva el aporte del trabajo, también se realizó una breve síntesis del contenido de cada uno de los elementos que forman parte de la investigación. Por consiguiente,

se encuentra el marco teórico en el cual contiene antecedentes , bases teóricas que sustenten a mi investigación, cuenta con un marco conceptual con definiciones, importancia, tipos de clima laboral, dimensiones de clima laboral , y lo referente a un plan de mejoraras, también consta de un marco legal que me ayudo a establecer las bases legales que se fundamenta en mi estudio y el marco institucional proporciona la información relevante sobre la institución educativa que se lleva a cabo la investigación, incluyendo su historia, misión, visión y valores . Luego se desarrolló una metodología en la cual se describe el tipo de estudio, métodos que van a realizar para el cumplimiento de los objetivos planteados y el total de población estudiada.

Por último, tenemos el desarrollo de la discusión, se comparan las teorías estudiadas, los resultados de la investigación y estudios previos para encontrar similitudes o diferencias. Las fuentes bibliográficas que se utilizaron para respaldar y fundamentar los argumentos planteados al proporcionar una base sólida de información y teorías relacionada al tema de investigación

4. Marco teórico

4.1 Antecedentes

El ambiente laboral desempeña un papel fundamental en las organizaciones. Influye directamente en el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los empleados. A lo largo de la historia el clima organizacional ha ido evolucionando con diversas teorías para medir y mejorar el clima organizacional. En la actualidad se considera un aspecto importante para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.

En el Ecuador se han realizado estudios sobre el nivel de clima laboral en las instituciones públicas. López, (2018) realizó su tesis sobre *“Clima escolar y desempeño: un caso de éxito. Aproximación a escuelas públicas de la provincia de Carchi- Ecuador”*, donde obtuvo como resultado en el estudio de las tres dimensiones estudiadas que son: relaciones interpersonales, satisfacción con el trabajo realizado y ambiente laboral, la mayoría de las opiniones favorables se ubican por encima del 70% y en algunos casos, sobrepasa el 90%. Únicamente el salario, la infraestructura de la escuela y los recursos materiales se encuentran con porcentajes favorables menores al 50%.

Por otro lado Fustamante, (2019) en su maestría de la Universidad San Ignacio Loyola – realizó un estudio sobre *“Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente”*. Donde obtuvo los siguientes resultados en donde se evidenció que en la institución educativa de gestión por convenio el 69,57 % afirma presentar un alto clima organizacional en la institución donde labora, el 26,09 % afirma que presenta un regular clima organizacional y sólo el 4,35 % afirma presentar un bajo clima organizacional, sin embargo en la institución educativa de gestión pública, se logró observar que el 40 % afirma presentar un alto clima organizacional, el 30 % afirma que presenta un regular clima organizacional y sólo el 30,00 % afirma presentar un bajo clima organizacional.

Por su parte Paucar, (2012) realizó un estudio sobre *“Como influye en el clima laboral del personal administrativo y docente del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil de la Dirección General de Aviación Civil el cambio de dependencia al Magisterio Nacional”*. Donde obtuvo los siguientes resultados que se evidenció que el clima laboral del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, debido al cambio de dependencia privada a dependencia pública dio como resultado

altos niveles de desadaptación es decir este cambio afectó el clima laboral ya que han tenido que apegarse a nuevas reglas, directivos, horarios, compañeros etc.

Por último, Herrera (2015) en su investigación realizó un *“Análisis del clima laboral en la institución educativa Alfredo Garrido Tovar del municipio de Riofrío Valle”*. donde obtuvo los siguientes resultados en la institución educativa, realizó una encuesta de 26 preguntas en la que se logró identificar que de las 26 preguntas 16 cuentan con incidencia positiva en el clima de la organización, esencialmente asociados a los factores de la claridad organizacional, las soluciones de conflictos el desarrollo personal y la responsabilidad. Los elementos negativos se concentran principalmente en el liderazgo, la inducción, la comunicación e interacción, mientras que se presentan aciertos y desaciertos en la percepción general y el reconocimiento.

4.2 Bases teóricas

4.2.1 Teoría de talento humano

Chiavenato (2009) indica que la administración de recursos humanos lo conforman las personas que forman parte de las organizaciones es decir las personas pasan la mayor parte de su vida trabajando en organizaciones de las que depende su desempeño y éxito. Por un lado, el trabajo requiere esfuerzo y ocupa la mayor parte de la vida de quienes dependen de él para su sustento y éxito personal. Separar la vida de las personas del trabajo es muy difícil, pero no casi imposible, debido a su importancia o influencia sobre ellas. La capacidad de crecer en la vida y lograr el éxito depende del crecimiento dentro de la organización. Por otro lado, las organizaciones también dependen directa y necesariamente de las personas para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en el mercado y lograr objetivos estratégicos.

La gestión del talento humano, es el proceso que promueve la colaboración efectiva entre los miembros de un equipo incluyendo colaboradores, superiores, miembros, que establecen con el objetivo de que cada persona se identifique completamente con la organización, esto permite desarrollar relaciones positivas y fomentar comunicación y la participación entre ellos (Espinoza & Montalvo, 2021).

4.2.2 Teoría del comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es un ámbito de conocimiento que analiza cómo las personas, los grupos y la estructura influyen en el comportamiento dentro de las organizaciones.

El objetivo es utilizar este conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. Existe una aprobación creciente sobre los componentes principales que forman parte del campo de estudio del comportamiento organizacional. Aunque todavía hay debate sobre cuál es más importante, incluye temas fundamentales como la motivación, el liderazgo, la comunicación, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, conflicto y estrés laboral (Robbins & Judge, 2009).

4.3 Marco conceptual

4.3.1 Definiciones de clima laboral

A modo de entender más el significado de clima o ambiente laboral a continuación se dan diferentes conceptos que permitirán conocer con claridad estos términos que son importantes en todas las organizaciones.

El clima laboral se refiere a un ambiente emocional, la comunicación que se vive en una organización, es decir la interacción entre los empleados, el lugar de trabajo debe ser agradable, adecuado, manera en que los trabajadores se sientan motivados, comprometidos para cumplir con sus labores.

Para Brunet (1987) la importancia de clima organizacional en un formal global, este se ve reflejado en los valores, las actitudes y las creencias de los individuos, también es fundamental para el desarrollo de la organización en su progreso y en su adaptación. Conjuntamente, menciona que al existir un clima demasiado disciplinado y una estructura mal definida este no evoluciona y hará que organización no resalte hacia la competencia.

Por otro lado, Chaparro y Vega (como se citó en Fustamante, 2019) definen el clima como un estado que depende no solo del ambiente interno, sino también de las personalidades de los individuos que trabajan en la institución. Es importante conocer las experiencias y actitudes de cada persona, son factores importantes al momento de estudiar el clima laboral para de cumplir con los objetivos de la organización bajo un ambiente de conformidad en el que todos se sientan a gusto.

Según Chiavenato (2009) considera que el clima organizacional influye en el estado emocional de las personas y a su vez recibe autoridad de este, es decir hay una realimentación recíproca entre el estado motivacional de las personas y el clima organizacional.

Por último, según Likert y Gibson definen el clima organizacional como la estructura psicológica de las organizaciones, se refiere al ambiente observado por los colaboradores, es decir, la personalidad o el carácter del ambiente en la organización (Cepeda, 2019).

4.3.2 Importancia de clima laboral

Las organizaciones necesitan implementar métodos que fomenten el trabajo en equipo para mejorar el rendimiento de los empleados y alcanzar metas y objetivos de manera colaborativa. Para lograr un rendimiento favorable en el trabajo, es necesario establecer una cultura organizacional que promueva la unidad y la participación del equipo.

La mayoría de las decisiones y objetivos se toman en orden jerárquico y se distribuyen hacia abajo. Los empleados trabajan en un ambiente de miedo, castigo, amenazas y a veces recompensas, y la satisfacción de sus necesidades se centra en los niveles psicológicos y de seguridad (Quezada, 2017).

4.3.3 Dimensiones de clima laboral

Se refiere al ambiente psicológico en el lugar de trabajo donde se incluyan aspectos como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento, autonomía, y trabajo en equipo de una organización.

4.3.3.1 Comunicación

Se lo define como un intercambio de información ideas y emociones entre dos o más personas, Es fundamental para transmitir mensajes y conectar de manera significativas entre personas. Según Robbins y Judge (como se citó en Jumbo, 2023) la comunicación es una dimensión fundamental del clima laboral que influye en la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.

Elementos de la comunicación

- Emisor: es la persona que envía un mensaje.
- Receptor: La persona que reciben el mensaje.
- Mensaje: Manera en que se transmite en el mensaje o información.

- Canal: Forma en que se remite el mensaje es decir establece una conexión entre el emisor y receptor.
- Código: Son signos, gestos para transmitir información.

Medios de comunicación

Existen dos medios de comunicación: Oral y escrita

- Comunicación oral: es el primer y más importante canal de comunicación porque además del dominio del idioma, comprende la elección de las palabras, el tono de voz y la corrección del lenguaje. La palabra hablada es el canal principal de comunicación del gerente con su equipo (Amaru, 2009).
- Comunicación escrita: En las organizaciones, la comunicación escrita desempeña un papel de suma importancia. Es la trasmisión de información atreves de textos o mensajes escritos. Pueden ser atreves de correos electrónicos, cartas, informes, etc (Amaru, 2009).

4.3.3.2 Relaciones Interpersonales

Según Robbins y Judge (como se citó en Jumbo, 2023) la calidad de las relaciones entre los empleados, como la colaboración, el apoyo y la amistad, está relacionada con el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Las relaciones interpersonales consisten en como relacionan las personas entre sí, es decir cómo se comunican, como resuelven conflictos ya que esto influye en el bienestar emocional de las personas.

Esta dimensión se enfoca en las conexiones entre el profesor y su ambiente, y es esencial prestar atención y valorar estas relaciones ya que son cruciales para el papel guía que los maestros desempeñan con sus estudiantes, tanto dentro como fuera del salón de clase (Mendez, 2021).

4.3.3.3 Liderazgo

Hace referencia a las acciones y conductas de los líderes de la organización, como su estilo de liderazgo, capacidad para motivar y respaldar a los empleados, y habilidad para tomar decisiones. Según Robbins y Judge (como se citó en Jumbo, 2023) la teoría del liderazgo transformacional, el liderazgo puede tener un efecto beneficioso en el ambiente laboral y el desempeño de los colaboradores.

La diferencia entre un líder y un jefe radica en que el personal reconoce en el líder no solo la autoridad del puesto, sino también su conocimiento, experiencia, habilidades y competencias. Esto genera confianza, respeto y lealtad, lo que permite al líder guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos de la organización (Cepeda, 2019).

Estilos de liderazgo

- *Liderazgo autocrático*: el líder impone órdenes sin participación, decisiones centralizadas, falta de espontaneidad e iniciativa, tensión y frustración en el equipo, dependencia del líder para llevar a cabo las tareas (Cortés, 2009).
- *Liderazgo liberal*: el líder delega tareas sin controlar, lo que puede llevar a alta actividad, pero baja productividad, individualismo y falta de respeto hacia el líder. (Nelsy, 2009)
- *Liderazgo democrático*: el líder orienta al grupo hacia metas, fomenta la participación, buena comunicación, responsabilidad y compromiso, incluso en ausencia del líder, generando un clima de satisfacción y cohesión grupal (Cortés, 2009).

El liderazgo es fundamental en el análisis del clima organizacional, ya que a través de los líderes y su relación con los empleados se pueden influir en ellos y promover un buen ambiente de trabajo (Cortés, 2009).

4.3.3.4 Reconocimiento

Según Robbins y Judge, 2019 (como se citó en Jumbo, 2023) indica que la manera en que se evalúan los logros y aportes de los empleados es reconocer su trabajo puede ser un comienzo primordial de motivación y satisfacción laboral.

El reconocimiento es cuando la organización reconoce y da consideración hacia el esfuerzo de cada individuo en la organización tiene una gran potestad para motivar, al satisfacer la necesidad de reconocimiento personal (Cortés, 2009).

Los programas de reconocimiento van desde decir “gracias” en forma espontánea y en privado, hasta las actividades formales con las que se estimulan ciertos tipos de comportamiento y los procedimientos para obtener el reconocimiento se identifican con claridad. Algunas

investigaciones sugieren que, aunque los incentivos financieros motivan en el corto plazo, los no financieros son más motivadores en el largo plazo (Robbins & Judge, 2009).

4.3.3.5 Autonomía

Es el nivel de autonomía en el trabajo se refiere a la libertad, independencia que tiene una persona para organizar sus ideas y decidir cómo llevarlas a cabo. Por ejemplo, un trabajo con gran autonomía es el del vendedor que, sin supervisión, programa su trabajo de cada día y decide el enfoque de ventas más eficaz para cada cliente. Un trabajo con poca autonomía sería el del vendedor a quien cada día se le entregan un conjunto de ejemplos y se le requiere que siga un guion de ventas con cada cliente potencial (Robbins & Judge, 2009).

4.4 Plan de mejora

Siguiendo el documento por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) el plan de mejoras busca decidir estratégicamente qué cambios deben implementarse en los procesos de la organización para mejorar el servicio. Igualmente, debe facilitar el control y seguimiento de actividades. La mejora se produce cuando la organización aprende de sí misma, y de otras, es decir, cuando proyecta su futuro teniendo en cuenta el entorno cambiante que la rodea y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan.

4.1 Fases para la elaboración de un plan de mejora

En un plan de mejora debe establecerse lo siguientes fases:

- La primera fase de diagnóstico inicial ocurre cuando los consultores de desarrollo organizacional trabajan con los gerentes para determinar por qué el desempeño es deficiente o por que los empleados no están contentos (Requena, 2023).
- La segunda fase de recopilación formal generalmente incluye un cuestionario y una discusión en grupo. Estas encuestas cuben características específicas de la organización, como la satisfacción laboral y la participación de todos los miembros en la toma d decisiones que definen el entorno de trabajo (Requena, 2023).
- La última y tercera fase es la de intervención que requiere la preparación necesaria para abordar los problemas identificados. Donde puedan crear un ambiente y plan estratégico para ayudar a mejorar el ambiente de trabajo de la organización (Requena, 2023).

4.5 Marco legal

A continuación, se puntualizó el marco legal de la presente investigación que se sustenta para su aplicación:

Normativa	Art. Nro.	Argumento
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	<p>Art. 33.- El trabajo se lo define como 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.</p> <p>Art. 34.- Seguridad social: es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)</p>	<p>El art. 33 se refiere al conjunto de actividades como deberes, y derechos que establece en la ley orgánica del servidor público a los servidores públicos el pleno respeto a su dignidad y integridad.</p> <p>La seguridad social es un derecho fundamental de todos los servidores públicos, ya que este garantiza protección social y otros beneficios que contribuyen al bienestar de las personas. Es responsabilidad de Estado promover un sistema de seguridad social para todos los ciudadanos.</p>
LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (LOSEP)	<p>Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Respetar y hacer cumplir la Constitución de la República como las, leyes, reglamentos etc. 6. Cumplir con la jornada de trabajo de manera obligatoria como está legalmente establecida. <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. • Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones. • Cumplir con los requerimientos de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente (LOSEP, 2022) 	<p>Los deberes del servidor público consisten en cumplir con las responsabilidades y funciones asignadas en la organización actuar de manera ética y transparente.</p>

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos:

- Gozar de estabilidad en su puesto.
 - Percibir una remuneración justa.
 - Gozar de prestaciones legales y de jubilación según la Ley.
 - Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio,
 - Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley.
 - Desarrollar sus labores en un entorno adecuado, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
 - Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado.
 - No ser sujeto de acoso laboral.
- (LOSEP, 2020)

Los derechos mencionan que el funcionario público debe tener una estabilidad laboral como: la remuneración justa, las capacitaciones y desarrollo profesional de cada trabajador.

NORMA TÉCNICA PARA LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

Art.10.- Clima laboral: es la percepción que tienen los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y que afecta directamente o indirectamente a su desempeño.

Art.19 encuesta para la medición de clima laboral: cada componente contiene cincuenta preguntas. el criterio de valoración de la encuesta se efectúa según el método de escalonamiento de Likert.

Art. 23.- Indicador de clima laboral: se lo consigue a partir de las valoraciones de los diferentes componentes, factores y sus factores medidos e identifica el porcentaje de aceptación que la institución ha obtenido en relación a su clima laboral observado.

Para ello, el indicador se basará en una escala porcentual entre 0 y 100.

Detalle de valoración:

Excelente (100 %- 90.01 %): La percepción del clima laboral es muy alta, lo que indica que es una fortaleza importante para alcanzar los objetivos de la entidad.

Muy bueno (90,01 %-75, 01 %): El clima laboral está por encima del promedio,

Esta norma establece un conjunto de reglamentos que nos permite evaluar y medir el ambiente de trabajo para mejorar y fortalecer un entorno laboral saludable y productivo dentro de una organización.

pero hay aspectos que se pueden mejorar o mantener.

Aceptable (75 % -60, 01%): El clima laboral está en promedio, y hay aspectos que deben mejorar.

Regular (60 %-40, 01%): El clima laboral está por debajo del promedio y hay muchos aspectos que deben mejorar.

Deficiente (menos de 40 %): El clima laboral es inadecuado y requiere medidas urgentes para su corrección o mejora.

Art. 32. _ Plan de mejora: es una herramienta de planificación para la gestión y control de tareas que funciona como una hoja de ruta en la que se establece la manera como se organizan, orientan e implementan las tareas requeridas.

(Acuerdo ministerial No. MDT-2018-0138 del Ministerio de trabajo, 2018)

Nota: Información tomada de las diferentes leyes, reglamentos, normativas, vigentes del Ecuador

4.6 Marco referencial

La unidad educativa Pio Jaramillo Álvaro se encuentra ubicado en la provincia de Loja, en el cantón Loja de la parroquia San Sebastián por las calles Bolívar entre Lourdes y Catacocha. Es una de las instituciones pioneras en brindar la oportunidad de educar a la mujer trabajadora. En los años 70 inicia sus labores académicas en la sección nocturna, luego en los años 90 la sección matutina y en el año 2000 se incorpora el funcionamiento del Colegio Popular Fiscal a Distancia “Pío Jaramillo Alvarado” siendo la única institución educativa con tres secciones académicas (UEPJA, 2020).

El centro educativo goza de una posición muy favorable dentro de la comunidad y cuenta con un respaldo y colaboración de instituciones gubernamentales y no gubernamentales lo que permite tener vinculación y apoyo entre ellos, se cuenta con los siguientes aliados: Coordinación Zonal, Distrito de Educación, Consejo Provincial, Municipio de Loja, Cooperativa de Educadores, Universidad Nacional de Loja, Universidad Técnica Particular de Loja, Conservatorio Nacional de Música Salvador Bustamante Celi, Casa de la Cultura entre otros(UEPJA, 2020).

En la actualidad cuenta con un nivel de educación general básica y bachillerato, su modalidad de estudio es presencial de régimen escolar Sierra. El colegio Pio Jaramillo Alvarado brinda sus servicios en tres secciones academias: matutina, vespertina y nocturna. La institución educativa cuenta con 118 docentes y 2623 estudiantes en las tres jornadas (Escuelas Ecuador, 2022).

TABLA 1. Misión y visión del colegio pio Jaramillo Alvarado

Misión	Visión
El Colegio de Bachillerato “Pío Jaramillo Alvarado”, es una institución educativa fiscal, que promueve el protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo para la formación de ciudadanos informados, con espíritu reflexivo y conciencia crítica; a través de su participación activa en el desarrollo de habilidades de convivencia social sana, que se complementa con la construcción del conocimiento, orientado al desarrollo de un pensamiento global, lógico, crítico y creativo. (Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado, 2023)	El Colegio de Bachillerato “Pío Jaramillo Alvarado”, en el año 2019 se convierte en un importante referente educativo por la calidad de su el compromiso de todos sus actores para hace de ella una institución líder en el contexto académico nacional con reconocimiento internacional. (Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado, 2023)

Nota: La información fue tomada de la página del colegio Pio Jaramillo Alvarado

Valores/ principios éticos

- Honestidad
- Justicia
- Respeto
- Paz
- Solidaridad
- Responsabilidad
- y Pluralismo

5. Metodología

En el desarrollo de la presente investigación del trabajo de integración curricular titulado “Diagnóstico del clima laboral de los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023, se utilizó la siguiente metodología:

5.1 Área de estudio

El área de investigación fue en el colegio Pio Jaramillo Alvarado de la ciudad de Loja se encuentra ubicado en el sector San Sebastián en las calles Bolívar entre Lourdes y Catacocha.

GRÁFICO 1. Ubicación del colegio Pio Jaramillo Alvarado



Nota: La información fue tomada de Google Maps

5.2 Recursos y materiales

Se utilizó recursos electrónicos y recursos de oficina como fuente para recopilar, analizar y procesar la información para poder continuar con el desarrollo de la investigación son los siguientes:

- Computadora
- Internet
- Microsoft Excel
- Sitios web (SciELO, Dialnet)

- Impresora
- Cámara
- Carpetas
- Hojas de papel bond
- Esferos

5.3 Enfoque metodológico

Tiene un enfoque cuantitativo se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para comprender mejor el fenómeno estudiado. La información recolectada fue analizada estadísticamente, utilizando el cuestionario como instrumento de evaluación de clima laboral al encuestar a los docentes.

5.4 Alcance de estudio

La investigación posee un alcance de estudio descriptivo, porque tiene como prioridad describir cualidades y características de las personas encuestadas. Asimismo, me permite comprender el análisis e interpretación de la situación actual del problema y profundizar las dimensiones utilizadas durante su desarrollo y con los resultados obtenidos se logró elaborar un plan de mejoras. Además, se planteó una investigación de corte transversal este es un tipo de investigación que observa y analiza datos en un lapso de tiempo sobre una muestra de la población. La información empleada para realizar el análisis de investigación fue recopilación bibliográfica recogida de forma secundaria para sustentar mi información se obtuvo de: sitios web, artículos científicos, libros estos recursos me sirvió como línea de base para mis conclusiones y recomendaciones en el informe final.

5.5 Métodos

5.5.1 Método analítico: en este método se detalló las diferentes normativas que se expone durante su desarrollo, además me facilitó un estudio más adecuado de las bases teóricas sobre el clima laboral. Así mismo con la información obtenida de las encuestas me permitió plantear el plan de mejora.

5.5.2 Método deductivo: este método me permitió analizar la información que se obtuvo a través de las encuestas realizadas a los docentes y con resultados obtenidos me permitió formular el plan de mejoras para mejorar el nivel de clima laboral.

5.5.3 Método inductivo: este método me servirá para dar resultados generales de la presente investigación, con respecto al nivel de clima laboral, y me llevará a las conclusiones basándose en situaciones específicas.

5.6 Técnica

La encuesta: esta técnica me permitió recopilar información mediante la aplicación de un cuestionario que está diseñado con 25 preguntas que se compone en 5 dimensiones: Comunicación, Relaciones interpersonales, Liderazgo, Reconocimiento y Autonomía.

5.7 Instrumento

Cuestionario: este instrumento me sirvió para recopilar información mediante una serie de preguntas relacionadas al tema de investigación que va dirigida a los docentes de la institución educativa, donde hay una escala cualitativa y cuantitativa a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4 bajo una escala de Likert: donde 1 es en desacuerdo, 2 poco desacuerdo, 3 parcialmente de acuerdo y 4 completamente de acuerdo, dando como resultado 20 puntos. El modelo de encuesta asido diseñado tomando en cuenta cinco dimensiones que han sido estudiadas por diferentes autores como se indica en la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral mismas que fueron seleccionas por (Jumbo, 2023). De igual manera para la escala de medición de clima laboral esta fue tomada y adaptada de la Norma técnica para medición el clima laboral del Ministerio del trabajo (2018).

A continuación, se detalla en la siguiente tabla el porcentaje de indicador de clima laboral:

TABLA 2. Indicadores de clima laboral

Nivel de clima laboral	Calificación	Percepción
Excelente	100 % - 90.0 1 %	La percepción de clima laboral es satisfactoria está por encima del promedio, es decir hay una fortaleza institucional importante para el logro de sus objetivos.
Muy bueno	90% - 75.01 %	La percepción de clima laboral está por encima del promedio, es decir cuenta con buen ambiente de trabajo, aunque existen componentes que pueden ser mejorados y sostenidos.
Aceptable	75% - 60.0 1 %	La percepción de clima laboral está el promedio, es decir cuenta con un ambiente de trabajo normal y deben ser mejorados y sostenidos.
Regular	60% - 40.0 1 %	La percepción por debajo del promedio, es decir la entidad cuenta con un ambiente de trabajo poco adecuado y existe componentes que deben mejorar.
Deficiente	menos de 40 %	La percepción es muy por debajo del promedio es decir la entidad cuenta con un ambiente de trabajo inadecuado y se requieren medidas de mejora.

Nota: Datos tomados de la Norma técnica para la medición de clima laboral del del Ministerio de trabajo 2018

5.8 Procesamiento y análisis datos

Para analizar los datos de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, se utilizó como herramienta Microsoft Excel para ejecutar la información recogida. Esto me facilitó la tabulación, creación de gráficos y tablas correspondientes de los resultados del cuestionario de clima laboral.

5.9 Población de estudio

La población objeto de estudio se tomó en cuenta a toda la población por lo que es un grupo pequeño de docentes que desempeñan sus funciones en la institución educativa, en si está conformada por cuarenta y seis profesores activos que pertenecen a la sección matutina del colegio Pio Jaramillo Alvarado.

6. Resultados

La presente investigación se realizó un Diagnóstico del clima laboral a los docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado año 2023, por ende, se llevaron a cabo las encuestas de manera presencial a los 46 docentes de la institución educativa, donde se obtuvo la información necesaria que se muestra en la siguiente tabla dando cumplimiento a los objetivos propuestos. Mediante las encuestas aplicadas se logró verificar que el mayor porcentaje pertenece al género femenino con el 76 %, mientras que el género masculino solo forma parte un 24%, existe una mayor proporción de mujeres en comparación con los hombres. La distribución de rango por edades es variada ya que la mayoría de los docentes poseen edades de 33 a 38 años a diferencia el grupo de 63 a 68 años posee la representación muy baja con el 2% es posible que al existir docentes más jóvenes es debido al aumento de jubilaciones significativas que se han dado y esto ha llevado a una renovación generacional.

TABLA 3. Datos generales

Sexo	N° de personas	%
Femenino	35	76%
Masculino	11	24%
Total	46	100%
Rango de edades		
33-38	11	24%
38-43	6	13%
43-48	9	20%
48-53	6	13%
53-58	7	15%
58-63	6	13%
63-68	1	2%
Total	46	100%

Nota: Trabajo de campo realizado por la estudiante, datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de clima laboral de los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023.

Con los resultados obtenidos de las encuestas se logró identificar los ítems que se deben mejorar de las distintas dimensiones del clima laboral para dar una solución del mismo. Igualmente, con la información obtenida me sirvió como guía para conocer las diferentes

opiniones y necesidades de los docentes para mejorar el clima laboral que se muestran a continuación:

TABLA 4. Dimensión Comunicación

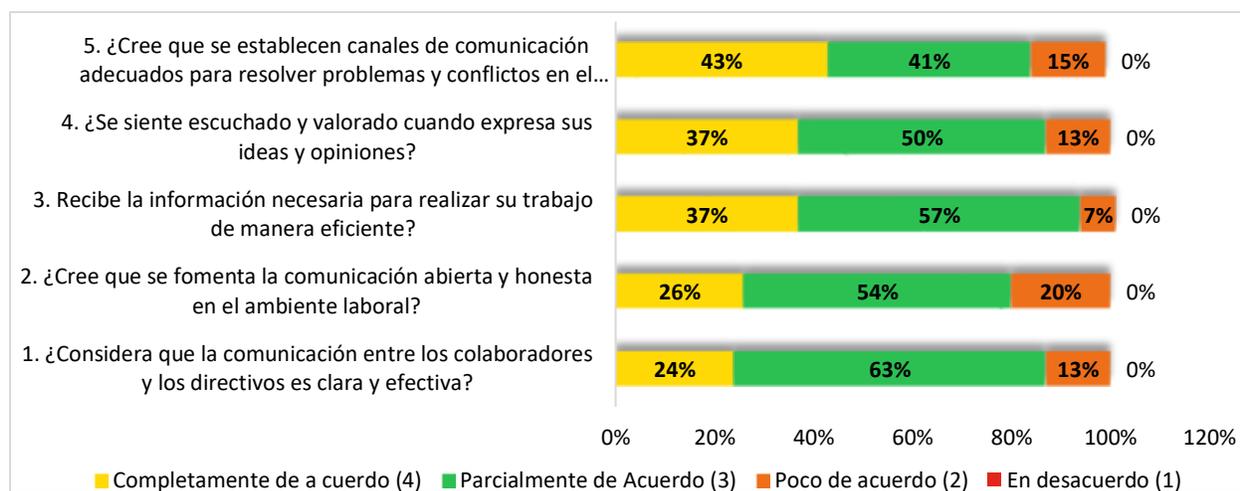
Preguntas		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	Total
1. ¿Considera que la comunicación entre los colaboradores y los directivos es clara y efectiva?	F	11	29	6	0	46
	%	24 %	63%	13%	0%	100%
2. ¿Cree que se fomenta la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral?	F	12	25	9	0	46
	%	26%	54%	20%	0%	100%
3. Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?	F	17	26	3	0	46
	%	37%	57%	7%	0%	100%
4. ¿Se siente escuchado y valorado cuando expresa sus ideas y opiniones?	F	17	23	6	0	46
	%	37%	50%	13%	0%	100%
5. ¿Cree que se establecen canales de comunicación adecuados para resolver problemas y conflictos en el trabajo?	F	20	19	7	0	46
	%	43%	41%	15%	0%	100%

Calificación

16

Nota: Elaboración propia realizado por la estudiante, trabajo de campo datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado

Gráfico 2. Dimensión comunicación



Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023

Análisis

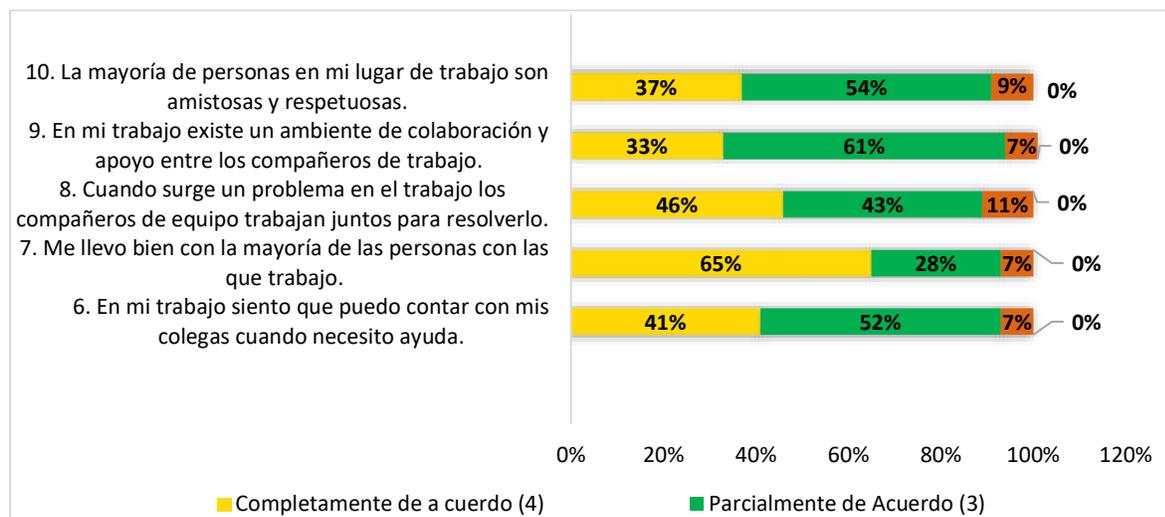
Al valorar la dimensión de comunicación se puede observar un resultado de nivel de clima laboral aceptable donde el 63% de los encuestados consideran que la comunicación entre colegas es clara y efectiva, es decir esto permite construir confianza y el trabajo en equipo sea más eficiente. También otro de los porcentajes altos que tiene esta dimensión es el ítem 3 donde más de 50% consideran que poseen información necesaria para realizar sus funciones educativas. Por otro lado, tenemos poca satisfacción en la pregunta 3 y 5 donde los encuestados considera que no se fomenta una comunicación abierta y honesta lo cual es importante fomentar un ambiente de trabajo donde todos se sientan valorados y escuchados. De igual manera los canales de comunicación no son los adecuados para resolver conflictos y esto puede afectar en las obligaciones de los docentes al cumplir con sus funciones. El nivel de clima laboral de la primera dimensión tiene una calificación de 16 sobre 20 puntos, lo cual es algo positivo contar con una comunicación buena con sus colegas, algo que es fundamental para un mejor funcionamiento y rendimiento académico del docente, aunque existen componentes que puedes ser mejorados.

TABLA 5. Dimensión relaciones interpersonales

Preguntas		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	Total
6. En mi trabajo siento que puedo contar con mis colegas cuando necesito ayuda.	F	19	24	3	0	46
	%	41 %	52%	7%	0%	100%
7. Me llevo bien con la mayoría de las personas con las que trabajo.	F	30	13	13		46
	%	65%	28%	7%	0%	100%
8. Cuando surge un problema en el trabajo los compañeros de equipo trabajan juntos para resolverlo.	F	21	20	5	0	46
	%	46%	43%	11%	0%	100%
9. En mi trabajo existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.	F	15	28	3	0	46
	%	33%	61%	7%	0%	100%
10. La mayoría de personas en mi lugar de trabajo son amistosas y respetuosas.	F	17	25	4	0	46
	%	37%	54%	9%	0%	100%
Calificación						16,83

Nota: Elaboración propia realizado por la estudiante, trabajo de campo datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado

Gráfico 3. Dimensión de Relaciones interpersonales



Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023

Análisis

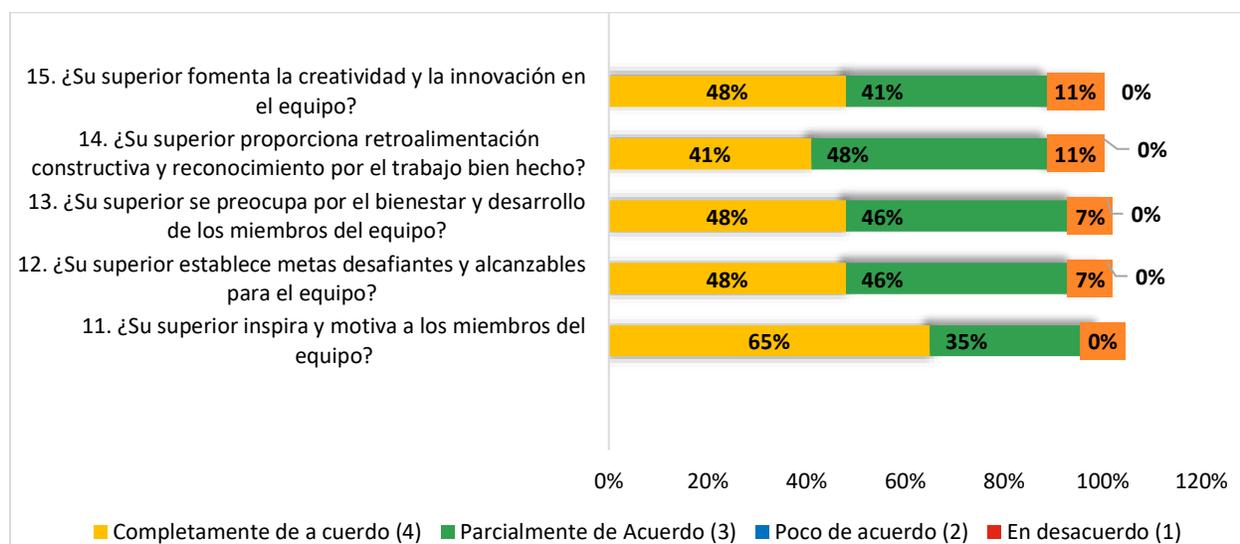
En la dimensión relaciones interpersonales tenemos un resultado aceptable donde más del 50 % consideran que hay una buena relación con sus compañeros, el entorno se vuelve más agradable y propicio para aumentar la productividad, la creatividad y el bienestar general de todos a diferencia de un 7% que está poco satisfecho. Seguido por un 65% indica que existen una buena conexión entre sus compañeros de trabajo lo que es favorable contar con un ambiente de trabajo positivo para el bienestar de los docentes. Hay una distribución respectivamente equitativa entre aquellos que están completamente de acuerdo con el 46% y aquellos que están parcialmente de acuerdo con el 43% sobre la colaboración en la resolución de problemas es una percepción positiva, aunque un 7% considera estar poco de acuerdo. En forma general se puede evidenciar que la mayoría de los docentes opinan que tienen una apreciación favorable en cuanto a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, pero existen ciertos aspectos donde se puede lograr oportunidades de mejora.

TABLA 6. Dimensión Liderazgo

Preguntas		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	Total
11. ¿Su superior inspira y motiva a los miembros del equipo?	F	30	16	0	0	46
	%	65%	35%	0%	0%	100%
12. ¿Su superior establece metas desafiantes y alcanzables para el equipo?	F	22	21	3	0	46
	%	48%	46%	7%	0%	100%
13. ¿Su superior se preocupa por el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo?	F	22	21	3	0	46
	%	48%	46%	7%	0%	100%
14. ¿Su superior proporciona retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho?	F	19	22	5	0	46
	%	41%	48%	11%	0%	100%
15. ¿Su superior fomenta la creatividad y la innovación en el equipo?	F	22	19	5	0	46
	%	48%	41%	11%	0%	100%
Calificación						17,15

Nota: Elaboración propia realizado por la estudiante, trabajo de campo datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado

Gráfico 4. Dimensión de Liderazgo



Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023

Análisis

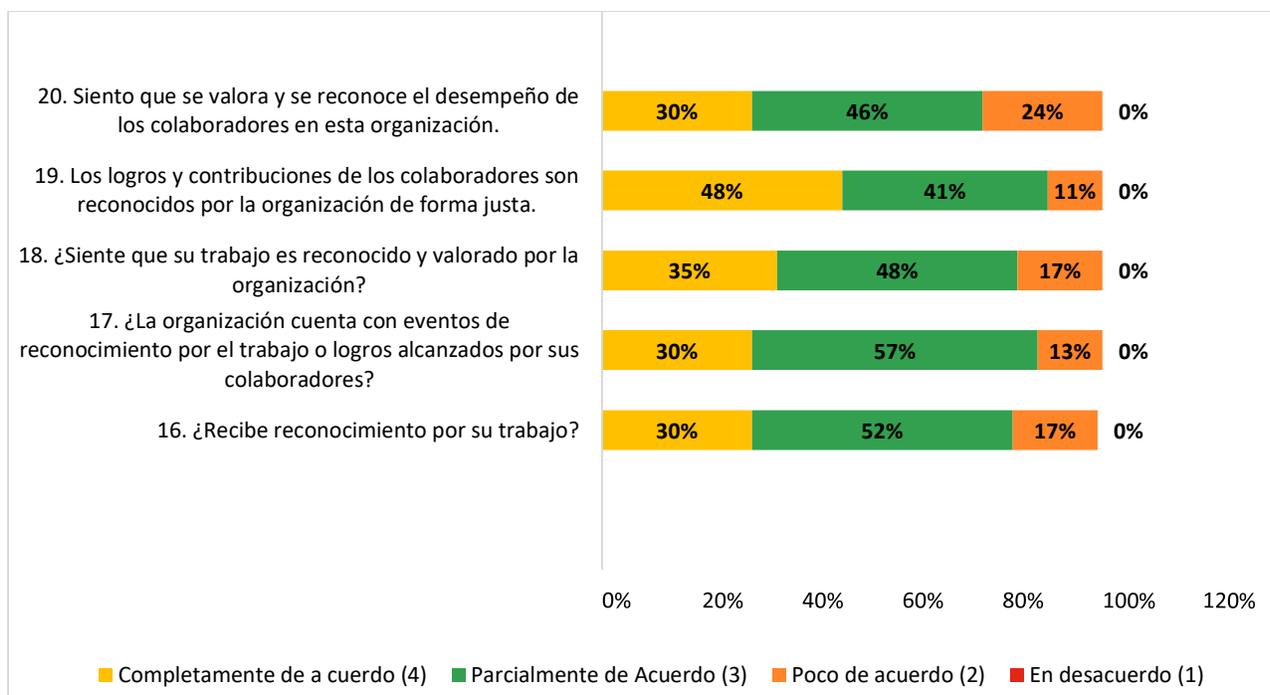
Al valorar la dimensión liderazgo como se observa la tabla 6 se puede evidenciar que la gran mayoría de los encuestados el 65 % tiene una percepción aceptable sobre la capacidad de liderazgo que fomenta su superior correspondiente a inspiración y motivación. Hay una distribución respectivamente equitativa entre aquellos que están completamente de acuerdo con el 48% y los aquellos que están parcialmente de acuerdo con el 46% sobre la capacidad que tiene su superior para establecer metas desafiantes y alcanzables a diferencia del 7% considera estar poco de acuerdo. Con estos resultados obtenido en cuanto a liderazgo se puede verificar que hay una percepción efectiva, sin embargo, hay porcentajes de poca satisfacción lo que indica que hay áreas de mejora para fortalecer más el liderazgo ya que un líder no solo motiva y inspira confianza si no también promueve la innovación y desarrollo profesional que es fundamental para el logro de metas de la institución educativa. El nivel de clima laboral de la dimensión liderazgo obtuvo una calificación de 17,15 puntos sobre 20, es un indicador positivo a pesar de obtener una calificación alta siempre es bueno considerar áreas específicas de mejora como en las preguntas 14 y 15 que hay poco trato del 11% de los encuestados, por lo tanto, un liderazgo eficiente es esencial para el éxito tanto de forma individual como institucional porque genera un mejor rendimiento.

TABLA 7. Dimensión Reconocimiento

Preguntas		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	Total
16. ¿Recibe reconocimiento por su trabajo?	F	14	24	8	0	46
	%	30%	52%	17%	0%	100%
17. ¿La organización cuenta con eventos de reconocimiento por el trabajo o logros alcanzados por sus colaboradores?	F	14	26	6	0	46
	%	30%	57%	13%	0%	100%
18. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por la organización?	F	16	22	8	0	46
	%	35%	48%	17%	0%	100%
19. Los logros y contribuciones de los colaboradores son reconocidos por la organización de forma justa.	F	22	19	5	0	46
	%	48%	41%	11%	0%	100%
20. Siento que se valora y se reconoce el desempeño de los colaboradores en esta organización.	F	14	21	11	0	46
	%	30%	46%	24%	0%	100%
Calificación				15,67		

Gráfico 5. Dimensión Reconocimiento

Nota: Elaboración propia realizado por la estudiante, trabajo de campo datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado



Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023

Análisis

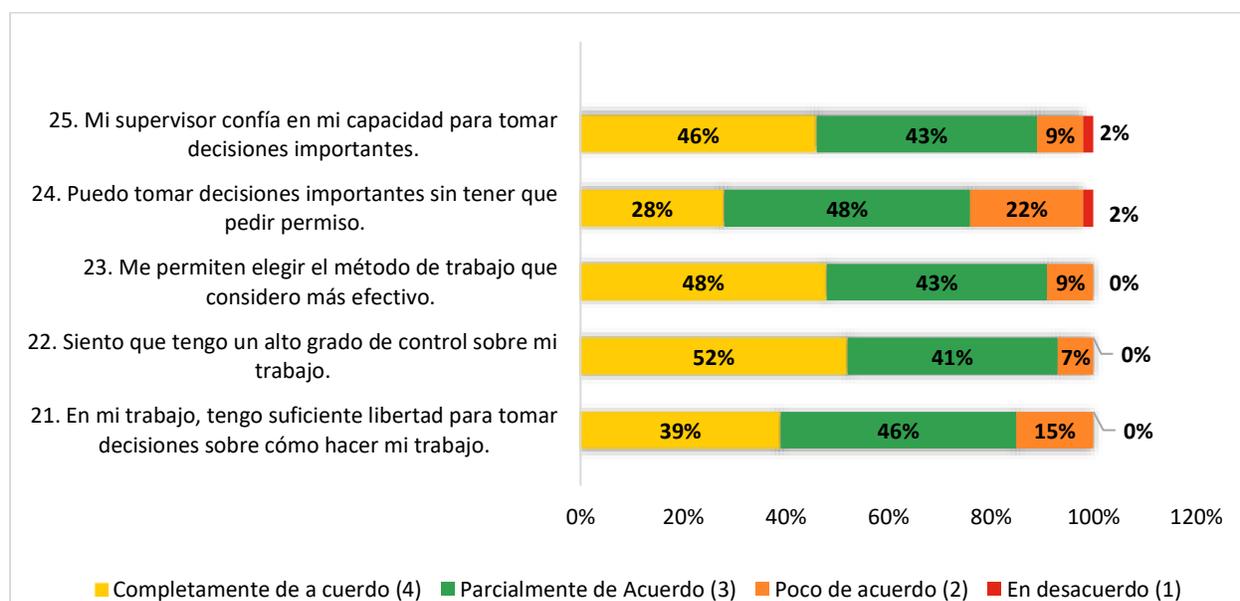
Con respecto a la dimensión de reconocimiento el 82% de los participantes indican que reciben reconocimiento por su trabajo, siendo el 30% completamente de acuerdo y el 52% parcialmente de acuerdo. Esto indica una percepción general positiva en cuanto al reconocimiento individual a diferencia del 17% muestra cierta insatisfacción. En cuanto a eventos de reconocimiento consideran una percepción regular es decir la entidad tiene componentes que se deben mejorar. Con respecto al reconocimiento por su logro si son reconocidos de manera justa el 48% indica una percepción aceptable, aunque debería mejorar porque esto genera un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados por su desempeño. En forma general los docentes consideran en su mayoría una percepción positiva en cuanto al reconocimiento en el lugar de trabajo, pero también señalan áreas donde la organización podría mejorar para garantizar una percepción justa y equitativa de las aportaciones que realizan los colaboradores. Con respecto al nivel de clima laboral en cuarta dimensión obtiene una calificación de 15,67 puntos, es una proporción buena, pero existen áreas que deben mejorar se sugiere fortalecer en las preguntas 16, 18 y 20 lo cual existe poca aprobación por algunos colaboradores.

TABLA 8. Dimensión Autonomía

Preguntas		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	Total
21. En mi trabajo, tengo suficiente libertad para tomar decisiones sobre cómo hacer mi trabajo.	F	18	21	7	0	46
	%	39%	46%	15%	0%	100%
22. Siento que tengo un alto grado de control sobre mi trabajo.	F	24	19	3	0	46
	%	52%	41%	7%	0%	100%
23. Me permiten elegir el método de trabajo que considero más efectivo.	F	22	20	4	0	46
	%	48%	43%	9%	0%	100%
24. Puedo tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso.	F	13	22	10	1	46
	%	28%	48%	22%	2%	100%
25. Mi supervisor confía en mi capacidad para tomar decisiones importantes.	F	21	20	4	1	46
	%	46%	43%	9%	2%	100%
Calificación						16,37

Nota: Elaboración propia realizado por la estudiante, trabajo de campo datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado

Gráfico 6. Dimensión Autonomía



Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023

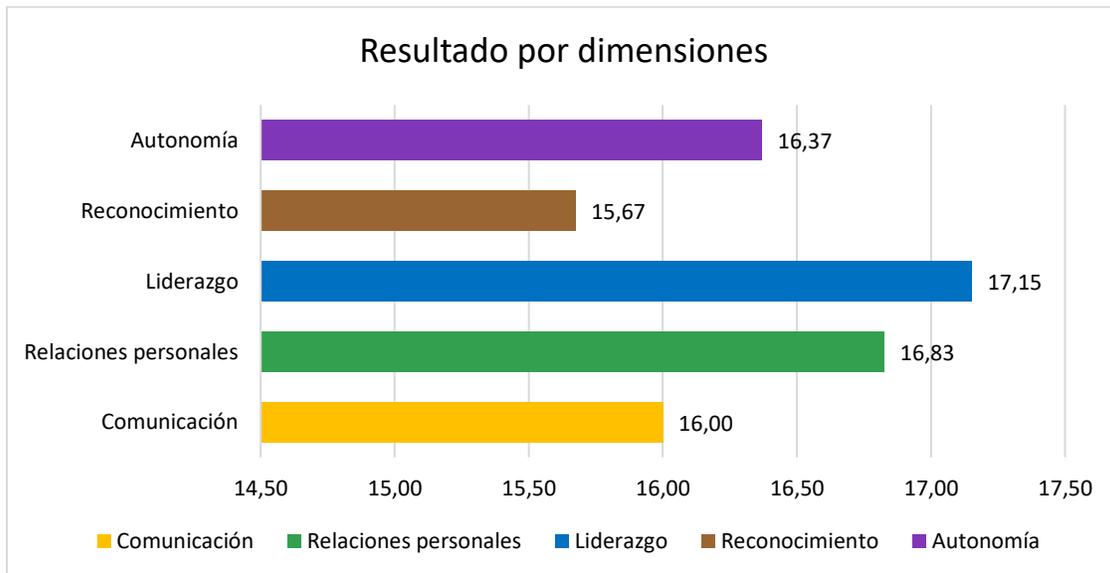
Análisis

Por otro lado, tenemos la dimensión de autonomía donde el 85% de los encuestados considera tener suficiente libertad para tomar decisiones en su trabajo, con el 39% completamente de acuerdo y el 46% parcialmente de acuerdo. Esto indica que gran parte percibe un nivel aceptable de libertad en la toma de decisiones a diferencia del 15% muestra poca satisfacción. Con respecto a control sobre su trabajo más del 50% siente tener un alto control sobre su trabajo, además en cuanto a la flexibilidad para determinar su método de trabajo hay una percepción positiva esto es importante en el ámbito educativo lo cual permite adaptarse a su método de trabajo, fomenta la creatividad, motivación y mejora de bienestar laboral esto lleva a un mayor rendimiento académico. En forma general los docentes perciben niveles significativos de autonomía en su trabajo, principalmente en la toma de decisiones y en la elección de métodos de trabajo. Aunque la mayoría siente un alto grado de control, existen algunas áreas, como la toma de decisiones importantes, donde las percepciones son más variadas. La confianza del supervisor en las habilidades de toma de decisiones en su totalidad la percepción es positiva. El clima laboral de la última dimensión obtiene una calificación de 16,37 es una proporción aceptable. Por ende, cabe recalcar que las instituciones educativas públicas deben regirse a normas y leyes que tenga cada institución.

TABLA 9. Nivel de clima laboral por dimensión

Resultados por Dimensiones	Puntaje
Comunicación	16,00
Relaciones personales	16,83
Liderazgo	17,15
Reconocimiento	15,67
Autonomía	16,37
Total	82,02

Gráfico 7. Nivel de clima laboral por dimensión



Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado año 2023

Análisis

En cuanto a la tabla 9, presenta los puntajes de las diferentes dimensiones de clima laboral en un rango de 0 a 20 en una escala de evaluación cualitativa y cuantitativa. La dimensión comunicación tiene un puntaje de 16,00, indicando que la percepción de interacción en el entorno laboral es positiva, se puede considerar un área fuerte en la organización, aunque existen mecanismos que pueden ser mejorados. Con respecto a relaciones interpersonales, se muestra una apreciación favorable esto indica que las relaciones en el grupo de trabajo son aceptables y contribuye al clima laboral. Por otra parte, tenemos la dimensión liderazgo donde obtuvo el puntaje más alto de 17.15 sobre 20 esto demuestra que el líder es un buen apoyo para inspirar al grupo de trabajo y se destaca la fortaleza de la dirección en el clima laboral. Seguido tenemos la dimensión reconocimiento obtuvo un puntaje moderado, aunque representa aspectos positivos podría ser una oportunidad de mejora para fortalecer la valoración y reconocimiento del desempeño de los docentes. Por último, tenemos la dimensión autonomía donde se puede evidenciar que los encuestados perciben un nivel aceptable de libertad para tomar decisiones. En forma general, se puede observar que la institución educativa presenta un buen clima laboral, destacándose

principalmente en las dimensiones de liderazgo y relaciones personales, pero es recomendable considerar estrategias para fortalecer aún más el reconocimiento y la autonomía, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo y equilibrado.

Tabla 10. Nivel de clima laboral

	Tu puntaje	Excelente	Muy bueno	Aceptable	Regular	Deficiente
Resultado global	82,09	90.01 a 100	75.01 a 90	60.01 a 75	40.01 a 60	Menos de 40

Nota: Elaboración propia realizado por la estudiante, trabajo de campo datos obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de colegio Pio Jaramillo Alvarado

Análisis

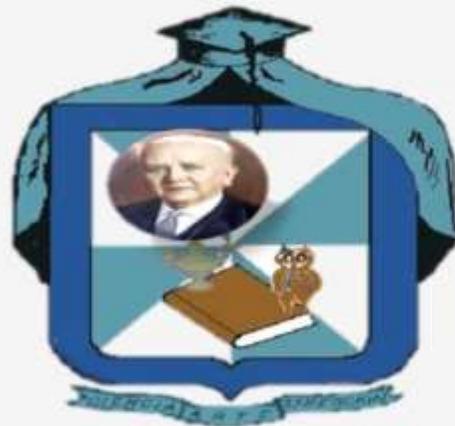
En la tabla 10 se puede observar que el nivel de clima laboral global del colegio Pio Jaramillo Alvarado alcanzó un puntaje de 82,02 / 100 se califica como muy bueno este porcentaje de aceptación está por encima del promedio, lo que significa que el ambiente de trabajo es favorable y adecuado donde se sienten cómodos y satisfechos, lo cual permite un mejor desempeño académico, aunque este puede ser mejorado para logra mejores resultados.

Objetivo específico 2: Formular un plan de mejoras en función de los resultados.

Para dar cumplimiento del segundo objetivo se ha tomado como referencia los resultados del primer objetivo específico relacionado a la evaluación de clima laboral.

A continuación, se presenta la propuesta de diseño del plan de mejora con el propósito de mejorar el clima laboral de los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado, está basado en las preguntas que fueron parte del cuestionario y que presentaron una puntuación baja en comparación con las otras áreas evaluadas.

Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado



PLAN DE MEJORA CLIMA LABORAL 2024



1. Justificación

Basándonos en los resultados de las encuestas de clima laboral realizadas a los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado, muestran áreas que necesitan atención. Por ejemplo, los datos revelan que los colaboradores no están satisfechos con el reconocimiento y autonomía dentro de la organización. También se nota que es necesario fortalecer la comunicación activa y trabajo en equipo para resolver problemas y conflictos en la organización, para facilitar la colaboración entre compañeros de trabajo.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de mejorar el clima laboral en la organización. Un ambiente laboral positivo y saludable no solo beneficia a los colaboradores, sino que también influye calidad del trabajo de los docentes. Por lo tanto, es crucial elaborar un plan de mejora para fortalecer el clima laboral. Este plan incluye estrategias, recurso y acciones específicas para mejorar el entorno laboral, la comunicación interna, implementar programas de reconocimiento y promover un ambiente de trabajo colaborativo y apoyo mutuo. Al priorizar la mejora del clima laboral, no solo estaremos mejorando el bienestar y la satisfacción de los docentes, sino también fortaleciendo la competitividad y el éxito a largo plazo de la organización.

2. Objetivo general

- Implementar estrategias y acciones específicas con el propósito de fortalecer y mejorar el clima laboral dentro de la institución educativa.

2.1 Objetivos específicos

- Fomentar la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral para mejorar la colaboración y la resolución de problemas.
- Mejorar los canales de comunicación para resolver problemas y conflictos en la institución, promoviendo un ambiente colaborativo y transparente.
- Fortalecer la colaboración efectiva entre los compañeros de trabajo para resolver problemas y originar un ambiente laboral amistoso y respetuoso.
- Promover la retroalimentación positiva y fomentar la innovación.
- Implementar un sistema de reconocimiento equitativo para condecorar el rendimiento de los docentes.
- Integrar el reconocimiento como parte fundamental del entorno laboral, promoviendo la valoración del esfuerzo de los docentes.

Diseño del plan de mejora

TABLA 11. Plan de mejora dimensión comunicación.

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN							
Ítems	Estrategia	Acciones	Recursos / Herramientas	Participantes	Responsable	Tiempo	Financiamiento
1. ¿Considera que la comunicación entre los colaboradores y los directivos es clara y efectiva?	- Establecer un sistema de comunicación clara y eficiente que promueve una interacción efectiva.			Docentes y Máxima autoridad			
2. ¿Cree que se fomenta la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral?		- Realizar un taller presencial sobre técnicas de comunicación efectiva y escucha activa para una mejor comprensión mutua.	- Material didáctico - Salón de auditorio.	Docentes	Área administrativa Departamento CEDE	Durante los meses de abril y junio	NO APLICA. La institución educativa cuenta con el profesional para la capacitación
3. Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?	- Fortalecer la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral para mejorar el entorno de trabajo.						
4. ¿Se siente escuchado y valorado cuando expresa sus ideas y opiniones?							

Nota: Elaboración propia realizado por el estudiante en función de los resultados obtenidos de las encuestas.

TABLA 12. Plan de mejora dimensión Relaciones interpersonales.

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES							
Ítems	Estrategias	Acciones	Recursos/ Herramientas	Participantes	Responsable	Tiempo	Financiamiento
6. En mi trabajo siento que puedo contar con mis colegas cuando necesito ayuda.							
9. En mi trabajo existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.	- Fortalecer el apoyo entre los compañeros de trabajo y promover un ambiente favorable y respetuosos entre compañeros.	- Realizar dinámicas para integrar y mejorar el ambiente de trabajo para fomentar empatía.	- Material didáctico que facilite la participación e interacción entre los participantes - Salón de auditorio.	Docentes	Área administrativa	Durante los meses de mayo y septiembre	\$60
10. La mayoría de personas en mi lugar de trabajo son amistosas y respetuosas							

Nota: Elaboración propia realizado por el estudiante en función de los resultados obtenidos de las encuestas.

TABLA 13. Plan de mejora dimensión liderazgo

DIMENSIÓN LIDERAZGO							
Ítems	Estrategias	Acciones	Recursos/ Herramientas	Participantes	Responsable	Tiempo	Financiamiento
12. ¿Su superior establece metas desafiantes y alcanzables para el equipo?	- Mejorar la forma en que se establecen metas para que sean más efectivas y motiven al grupo de trabajo, al mismo tiempo que se fortalece el liderazgo centrado en el bienestar y desarrollo del equipo.						
13. ¿Su superior se preocupa por el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo?		- Realizar una capacitación sobre desarrollo de habilidades de coaching.	- Herramientas como: diapositivas, proyector, hojas, esferos, etc. - Salón de auditorio.	Máxima autoridad y docentes	Área administrativa	Durante el mes de septiembre	\$300
14. ¿Su superior proporciona retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho?	- Implementar un sistema estructurado de retroalimentación y reconocimiento para promover un ambiente laboral más efectivo.					Durante el mes de abril	\$200

Nota: Elaboración propia realizado por el estudiante en función de los resultados obtenidos de las encuestas.

TABLA 14. Plan de mejora dimensión reconocimiento

DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO								
Ítems	Estrategia	Acciones	Recursos / Herramientas	Participantes	Responsable	Tiempo	Financiamiento	
16. ¿Recibe reconocimiento por su trabajo?			- Entregar diplomas o certificados por el trabajo bien hecho.				NO APLICA	
17. ¿La organización cuenta con eventos de reconocimiento por el trabajo o logros alcanzados por sus colaboradores?	- Implementar un sistema estructurado de reconocimiento para condecorar el trabajo de los docentes cuyo desempeño sea valorado y destacado por la institución.	- Designar un comité de reconocimiento que sea responsable de identificar y premiar el buen desempeño de los docentes.	- Informe emitido por el comité sobre el presupuesto para sesión solemne.	Docentes	Área administrativa	Durante el mes de abril	\$ 100	
18. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por la organización?		- Realizar una sesión solemne para condecorar y reconocer los logros y contribuciones de los docentes y el buen desempeño.	- Diplomas					- Salón de auditorio.
20. Siento que se valora y se reconoce el desempeño de los colaboradores en esta Organización.								

Nota: Elaboración propia realizado por el estudiante en función de los resultados obtenidos de las encuestas.

TABLA 15. Plan de mejora dimensión autonomía

DIMENSIÓN AUTONOMÍA							
Ítems	Estrategias	Acciones	Recursos / Herramientas	Participantes	Responsable	Tiempo	Financiamiento
21. En mi trabajo, tengo suficiente libertad para tomar decisiones sobre cómo hacer mi trabajo.	- Establecer directrices claras que permitan autonomía en su trabajo.	- Realizar una capacitación presencial de desarrollo profesional para adquirir nuevas habilidades pedagógicas.	- Material didáctico	Docentes		Durante el mes de agosto	\$250
24. Puedo tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso.	- Fortalecer la autonomía y confianza en la toma de decisiones.	- Realizar reuniones con el personal operativo y administrativo para involucrarlos en los procesos de toma de decisiones de la institución.	- Salón de auditorio.	Docentes y Máxima autoridad	Área administrativa	Durante los meses de octubre y julio	NO APLICA
25. Mi supervisor confía en mi capacidad para tomar decisiones importantes.							

Nota: Elaboración propia realizado por el estudiante en función de los resultados obtenidos de las encuestas.

7. Discusión

Tomando en cuenta los fundamentos de la Teoría de Recursos Humanos como lo resalta Chiavenato (2009) las organizaciones dependen directamente de las personas para su funcionamiento y éxito. Sin empleados comprometidos y talentosos, las organizaciones no podrían operar eficientemente, satisfacer las necesidades o alcanzar sus objetivos estratégicos. Por lo tanto, la gestión efectiva de los recursos humanos se convierte en un elemento crucial para el logro de los objetivos organizacionales. La gestión de recursos humanos es fundamental en la relación entre las personas y las organizaciones. A través de prácticas efectivas, las organizaciones pueden establecer ambientes laborales que favorezcan el bienestar de los empleados y, al mismo tiempo, impulsen el éxito de la organización.

Por otro lado, Robbins & Judge (2009) destacan el comportamiento organizacional donde identifican factores más influyentes en el comportamiento humano en el lugar de trabajo. Si bien hay un consenso general sobre los componentes principales, como la motivación, el liderazgo y la comunicación, todavía existe una discusión sobre cuál de estos elementos es el más crítico y ser tratado con prioridad. Por ejemplo, algunos investigadores argumentan que la motivación es el motor principal del comportamiento humano en el trabajo, ya que influye en la dedicación, el compromiso y la productividad de los empleados. Otros sostienen que el liderazgo desempeña un papel importante, ya que los líderes son responsables de establecer la visión, guiar a los empleados y crear un ambiente de trabajo inspirador y motivador. Mientras tanto, algunos enfatizan la importancia de la comunicación efectiva en el lugar de trabajo, ya que facilita la coordinación, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

El presente trabajo de investigación titulado “Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado año 2023”. Se plantea dos objetivos específicos para dar cumplimiento al objetivo general. A partir de la información recolectada se logra dar cumplimiento de los objetivos planteados. El primer objetivo específico comprende: Determinar el nivel de clima laboral de los docentes del colegio Pío Jaramillo Alvarado año 2023. Para la recolección de información se aplicó una encuesta a los 46 docentes de la institución educativa. El modelo de cuestionario fue tomado de la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral diseñada por el docente de la carrera (Jumbo, 2023). La encuesta contiene 25 preguntas que están distribuidas en cinco ítems para cada dimensión, para el nivel de satisfacción se encuentra en una escala del 1 a 4 según la escala de

Likert desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo. Dentro de la investigación desarrollada se obtuvo como resultado un nivel de clima laboral de 82,09 % sobre 100 es decir la institución educativa cuenta con un ambiente laboral muy bueno y aceptable está por encima del promedio lo que significa que el ambiente de trabajo entre los docentes es favorable, lo cual es importante para el buen desempeño académico, aunque existe dimensiones que requieren oportunidades mejorar.

A continuación, se comparan los resultados de otros estudios realizados por diferentes autores que realizaron investigaciones de clima laboral en instituciones públicas.

López et al. (2018) para su investigación se enfoca tres dimensiones: relaciones interpersonales, satisfacción con el trabajo y ambiente laboral. En donde la dimensión relaciones interpersonales los docentes se encuentran altamente satisfechos en este ámbito. Afirman que existe una excelente relación con sus colegas (83,57%), en la escuela se fomenta el trabajo en equipo (69,08%), hay buenos canales de comunicación (79,71%) y no hay violencia en la escuela (93,24%). En diálogo con estos resultados el clima laboral influye en las labores desde el cotidiano de los docentes y ello articula sus relaciones con sus estudiantes permitiendo construir espacios de buena convivencia. Además, sostiene que el clima laboral influye fuertemente en el desempeño docente y en el aprendizaje de los estudiantes. Fustamante (2019) menciona que es importante conocer el clima organizacional para fomentar una comunicación efectiva donde la información que se da y se recibe se cumpla de acuerdo con los procesos de la organización. El comportamiento de cada miembro y su adaptación hacia los cambios de la organización juega un papel muy importante ya que influye directamente en la conducta del grupo de trabajo y se conoce la realidad que vive dentro de la organización. Amparo (2015) menciona que a través de la encuesta realiza a 20 docentes de los 26 ítems tratados, se identificaron 16 con incidencia positiva en el clima de la organización, principalmente los factores de la claridad organizacional, las soluciones de conflictos el desarrollo personal y la responsabilidad. Los elementos negativos se concentran principalmente en el liderazgo, la inducción, la comunicación e interacción, mientras que se presentan aciertos y desaciertos en la percepción general y el reconocimiento. Paucar (2012) recalca que hoy en día el clima organizacional de cualquier organización es un tema de gran importancia ya que a través de las mejoras que se pueda realizar y promover el mejoramiento

del ambiente organizacional alcanzando así, un aumento a nivel de la productividad, sin perder de vista el recurso más valioso que tiene cualquier organización, las personas.

Estos estudios y opiniones de cada autor enfatizan la importancia del clima laboral, facilita una comprensión profunda de cómo se sienten y se relacionan los empleados dentro de una organización. Al investigar el clima laboral, se logró identificar factores que requieren ser atendidos para mejorar el entorno de trabajo, ya que influyen en la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso de los colaboradores. También es esencial resaltar la importancia de mantener una perspectiva en mejorar el ambiente laboral para prevenir el estrés y fomentar un entorno de trabajo favorable y productivo. Dentro del diagnóstico estratégico realizado a partir de encuestas, se logró identificar las diferentes deficiencias de los docentes que influyen en el cumplimiento de sus funciones realizado a partir del estudio de las dimensiones, debido a los resultados obtenidos me permitió elaborar un plan de mejora y determinar estrategias que ayuden a fortalecer el nivel de clima laboral de los docentes del colegio Pio Jaramillo Alvarado.

8. Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente:

- Se logro establecer que el nivel de clima laboral es muy bueno con un puntaje general de 82,02 esto indica una satisfacción general en el clima laboral de la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este puntaje es satisfactorio, pero existen área dentro de cada dimensión que necesiten atención y mejora.
- Las dimensiones de liderazgo y relaciones personales alcanzaron los puntajes más altos, con 17,15 y 16,83 respectivamente. Esto indica que los líderes de la organización están desempeñando un papel efectivo en la gestión de equipos y relaciones interpersonales. Una alta puntuación en estas áreas puede contribuir positivamente al ambiente laboral, promoviendo la confianza, la colaboración y el estado emocional entre los colaboradores.
- La dimensión reconocimiento obtuvo la calificación más baja en comparación con las otras dimensiones. Esto sugiere que puede haber espacio para mejorar la manera en que se reconoce y valora el trabajo de los colaboradores dentro de la organización. La falta de reconocimiento puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los empleados, por lo que es importante abordar esta área para fortalecer el clima laboral.

9. Recomendaciones

- Se recomienda implementar programas de reconocimiento de los logros y contribuciones de los colaboradores de manera regular y significativa. Esto puede incluir reconocimientos públicos, entrega de diplomas, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros incentivos. Además, fortalecer el entorno laboral en todos los niveles de la organización, donde el reconocimiento no solo provenga de los líderes, sino también de los compañeros de trabajo.
- Potenciar la fortaleza en el ámbito del liderazgo para establecer y difundir las buenas prácticas de liderazgo en toda la organización esto abarca programas de desarrollo de liderazgo, capacitaciones y retroalimentación integral. Brindar capacitación a la máxima autoridad y docentes en habilidades de comunicación efectiva, gestión de equipos, resolución de conflictos y liderazgo esto puede contribuir a mantener y mejorar el ambiente laboral.
- Se recomienda realizar un diagnóstico de clima laboral una vez al año ya que esto nos permite identificar oportunidades de mejora y mantener la información actualizada sobre la percepción y satisfacción de los docentes de la institución educativa.

10. Bibliografía

1. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. (2008).
2. *Escuelas Ecuador*. (2022). Obtenido de UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO: <https://www.escuelasecuador.com/unidad-educativa-pio-jaramillo-alvarado-loja-loja-11h00092>
3. Gomez, D. (enero de 2023). *hubspot.es*. Obtenido de Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>
- LABORAL, N. T. (2018). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>
4. *LOSEP*. (2022). Obtenido de LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO,: https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
5. *Ministerio del trabajo* . (2018). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>
6. Requena, J. (2023). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de Diagnóstico del Clima Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo año 2022.
Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado. (2023). Obtenido de <http://uepja.edu.ec/nuestra-historia/>
7. ANECA. (n.d.). PLAN DE MEJORAS Herramienta de trabajo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Retrieved August 2, 2023, from http://uantof.cl/public/docs/universidad/direccion_docente/15_elaboracion_plan_de_mejoras.pdf
8. Diana Constanza. (2012). Monografía Clima Organizacional. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=21B2C4ADD089B267E47762041D7209DB.jvm1?sequence=1>
9. Infoescuelas- Ecuador. (s.f.). Obtenido de <https://www.infoescuelas.com/ecuador/loja/escuela-de-educacion-basica-ciudad-de-loja-en-loja/>
10. Jeraldine Requena. (2023). Universidad Nacional de Loja Facultad Jurídica, Social y Administrativa Diagnóstico del Clima Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo año 2022.

11. Jimmy Jumbo. (2023). GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL.
12. Mery Mendez. (2021). UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL. El Desempeño Docente y su relación con el Clima Organizacional de la Institución Pública Pedro del Castillo Ríos de la Provincia de Alto Amazonas, Yurimaguas. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6040/Mery%20Rebeca%20MENDEZ%20LEIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Nelsy Cortés Jiménez. (2009). Universidad Veracruzana Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/30006/NelsyMCortesJimenez.pdf;jsession>
14. Oscar Quispe de la Cruz. (2019). UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Percepción del personal sobre la relación entre el clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas de los distritos de Carapo y Lucanamarca Ayacucho, año 2018.
15. Paula Cepeda Vasco. (2019). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR FACULTAD DE PSICOLOGÍA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLÓGA.
16. Quezada Patricio. (2017). Universidad Nacional de Loja Ambiente laboral de los docentes del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18330/1/Vire%20Quezada%20c%20%c3%81ngel%20Patricio.pdf>
17. Manual de buenas prácticas de clima laboral (2017) http://cdn02.pucp.education/administrativo/2017/04/26160504/Manual-Clima-Laboral-PUCP-2017_1.pdf
18. Rafael Guízar Montufar. (2013). Desarrollo Organizacional - DO. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2022/04/4_DO-Guizar-Rafael.pdf
19. Ramos Morenos, d. c. (2012). el clima organizacional, definición, teoría, 24 dimensiones y modelos de abordaje. escuela de ciencias sociales artes y humanidades, programa de psicología. fusagasugá: universidad nacional abierta y a distancia.

20. Wilder Fustamante Perez FUSTAMANTE PEREZ. (2019). TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE VENTANILLA - CALLAO, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE.
21. LEWIN, K. (1988). La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal. Editorial Paidós.
22. ALVAREZ, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional,
23. Adalberto Chiavenato. (2009). Administración de recursos humanos - capital humano de las organizaciones. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/12/0589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
24. Marcela Paucar. (2012). "Como influye en el clima laboral del personal administrativo y docente del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil de la Dirección General de Aviación Civil el cambio de dependencia al Magisterio Nacional." <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4dcdf21d-fdcc-4340-a351-75a9c69be1a8/content>
25. Antonio Cesar Amaru. (2009). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN Teoría general y proceso administrativo*.
26. López, M., Stefos, ;, Herrera, M., & Apolo, D. (n.d.). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador School climate and teacher performance: a case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador (Vol. 39).
27. Robbins Stephen y Judge Tim. (2009). Comportamiento Organizacional decimotercera edición. Pearson Prentice Hall. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
28. Amparo Herrera. (2015). UNIVERSIDAD DEL VALLE Facultad ciencias de la administración- Análisis del clima laboral en la institución educativa Alfredo Garrido Tovar del municipio de Riofrio Valle.
29. Espinoza Karina y Montalvo Jovana. (2021). Universidad Continental Escuela de Posgrado Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

11. Anexos

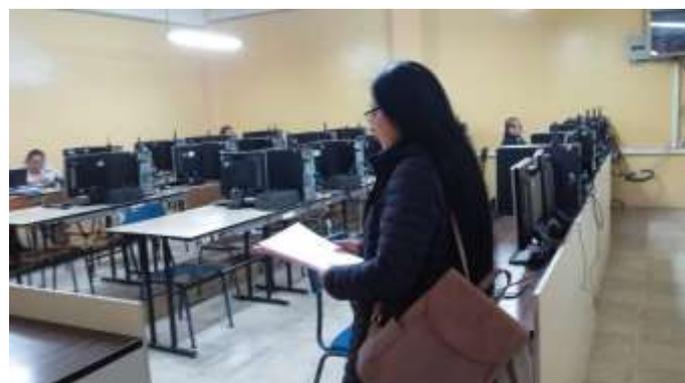
Anexo 1. Modelo de encuesta realizada a los docentes

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL					
<p>La presente encuesta esta tiene como objetivo medir el clima laboral, los resultados obtenidos permitirán a los directivos plantear estrategias de mejora sobre este campo, el mismo que se verá reflejado en un mejor ambiente de trabajo, la información proporcionada es confidencial y no precisa información personal.</p> <p>Muchas gracias por su colaboración</p>					
DATOS GENERALES					
ID	Item				
A	Fecha				
B	Provincia				
C	Ciudad				
D	Área de trabajo:	Directivo		Operativo	
E	Edad:				
F	Auto-identificación étnica:	Indígena		Año - ecuatoriano	
		Mestiza/a		Blanca/a	
		Montubio/a		Otro	
G	Género del trabajador o servidor:	Masculino		Femenino	
<p>Marque con una X una sola opción en cada una de las preguntas la situación que mejor se ajusta a su realidad, no existen respuestas correctas o incorrectas.</p>					
COMUNICACION					
NI	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	¿Considera que la comunicación entre los colaboradores y los directivos es clara y efectiva?				
2	¿Cree que se fomenta la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral?				
3	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?				
4	¿Se siente escuchado y valorado cuando expresa sus ideas y opiniones?				
5	¿Cree que se establecen canales de comunicación adecuados para resolver incidencias y conflictos en el trabajo?				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
RELACIONES INTERPERSONALES					
NI	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
6	En mi trabajo, siento que puedo contar con mis colegas cuando necesito ayuda.				
7	Me llevo bien con la mayoría de las personas con las que trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
AUTONOMÍA					
NI	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
21	En mi trabajo, tengo suficiente libertad para tomar decisiones sobre cómo hacer mi trabajo.				
22	Cuento que tengo un alto grado de control sobre mi trabajo.				
23	Me permiten elegir el método de trabajo que considero más efectivo.				
24	Puedo tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso.				
25	Mi supervisor confía en mi capacidad para tomar decisiones importantes.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
<p>8 Cuando surge un problema en el trabajo, los compañeros de equipo trabajan juntos para resolverlo.</p> <p>9 En mi trabajo, existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.</p> <p>10 La mayoría de las personas en mi lugar de trabajo son amables y respetuosas.</p>					
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIBERAZGO					
NI	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
11	¿Su superior inspira y motiva a los miembros del equipo?				
12	¿Su superior establece metas desafiantes y alcanzables para el equipo?				
13	¿Su superior se preocupa por el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo?				
14	¿Su superior proporciona retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho?				
15	¿Su superior fomenta la creatividad y la innovación en el equipo?				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
RECONOCIMIENTO					
NI	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
16	¿Recibe reconocimiento por su trabajo?				
17	¿La organización cuenta con eventos de reconocimiento por el trabajo o logros alcanzados por sus colaboradores?				
18	¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por la organización?				
19	Los logros y contribuciones de los colaboradores son reconocidos por la organización de forma justa.				
20	Siento que se valora y se reconoce el desempeño de los colaboradores en esta organización.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RESULTADO POR DIMENSIONES	Puntaje
Comunicación	
Relaciones interpersonales	
Liderazgo	
Reconocimiento	
Autonomía	

	Tu puntaje	Excelente	Muy bueno	Aceptable	Regular	Deficiente
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		90.01 a 100	75.01 a 90	60.01 a 75	40.01 a 60	Menos de 40

Anexo 2. Fotografías de las encuestas realizada los docentes de manera presencial



Anexo 3. Solicitud de autorización para realizar las encuestas en la institución educativa.



Loja, 29 de mayo 2023

Dr. William Espinosa Ordóñez
DIRECTOR DEL COLEGIO PÍO JARAMILLO ALVARADO

De mi consideración

Yo, Tania Alexandra Robalino Quizhpe, con número de cédula 1150040838, estudiante de la Universidad Nacional de Loja, Carrera de Administración Pública comedidamente me dirijo a usted para solicitarle se me conceda la autorización de realizar mi proyecto de Integración Curricular llamado "Diagnóstico del Clima Laboral en los docentes de la institución educativa.

Esperando que la presente tenga la acogida favorable desde ya le antelo mis más sinceros agradecimientos

Atentamente

Tania Alexandra Robalino Quizhpe

C.I.:1150040838

Celular: 0999337095

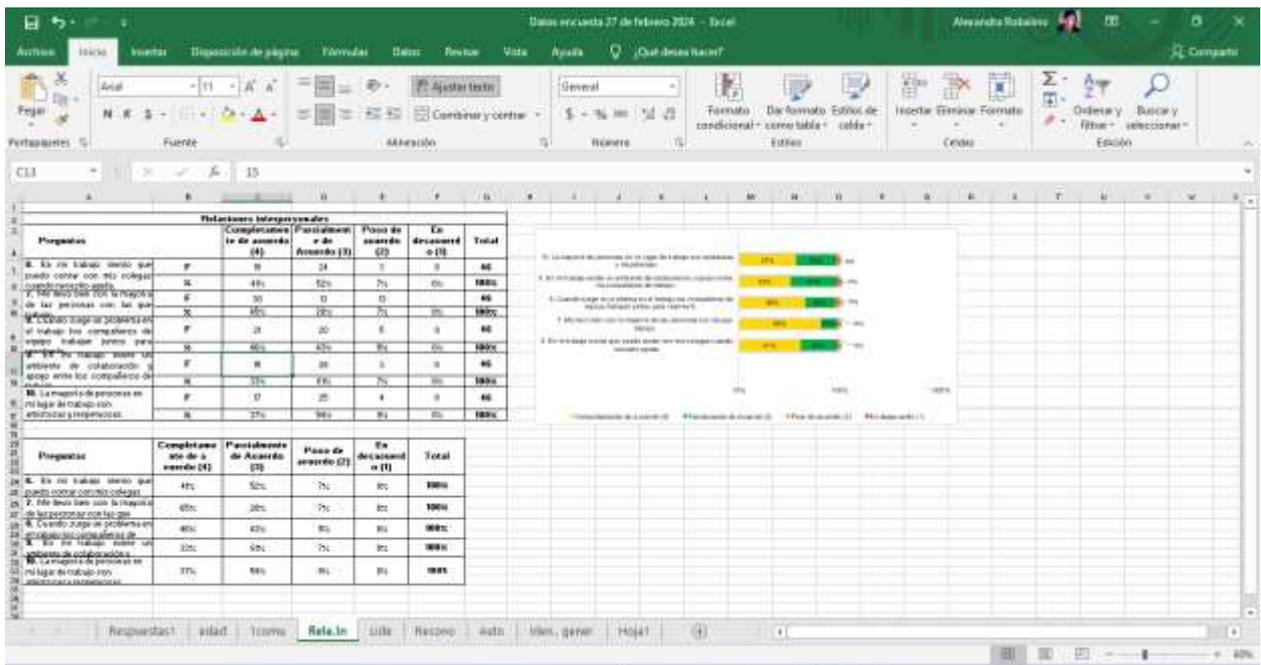
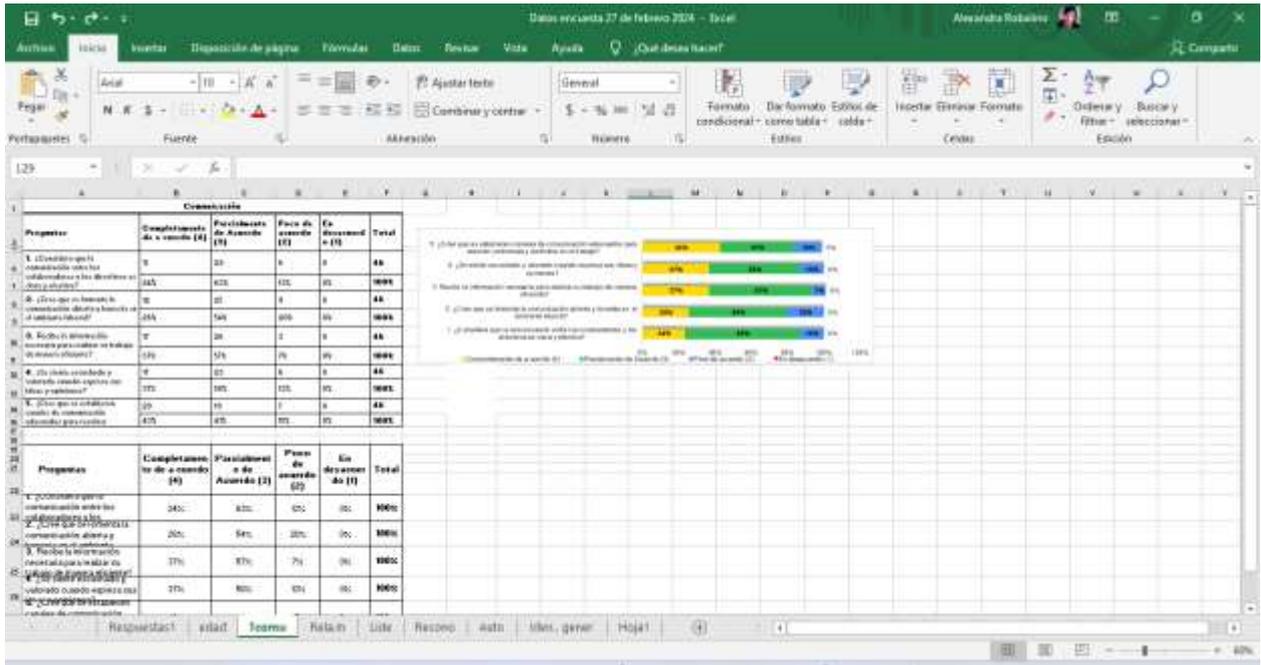
Correo: alexandraSh@hotmail.com

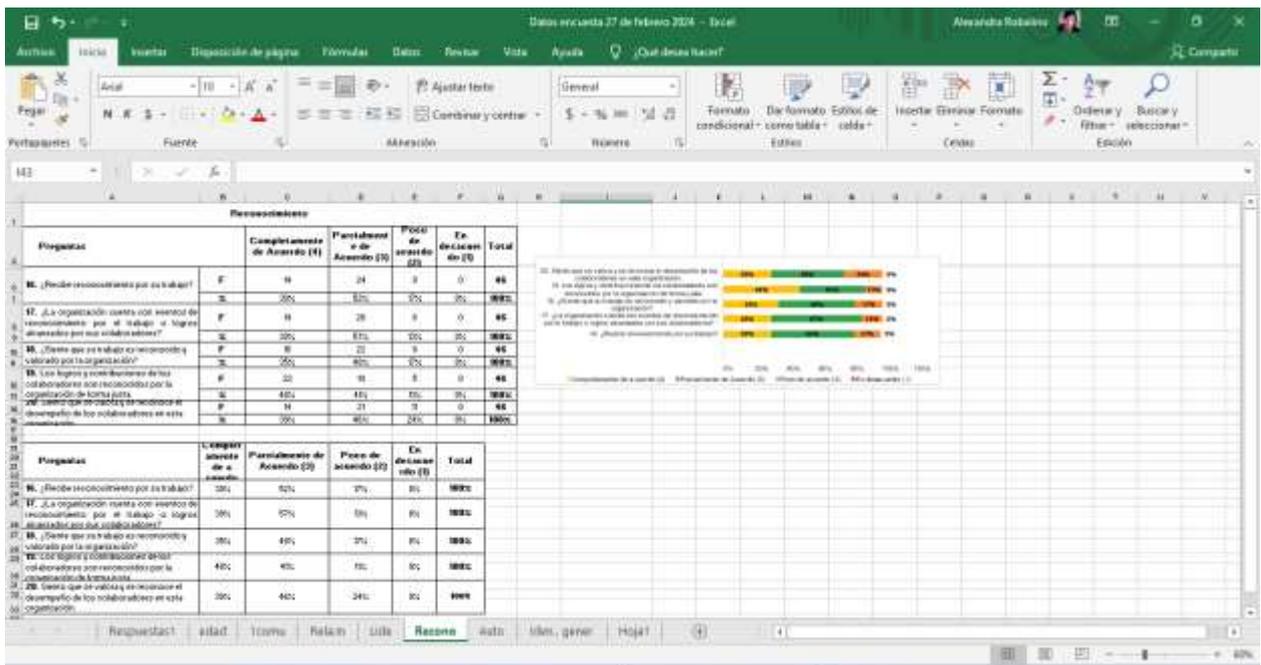
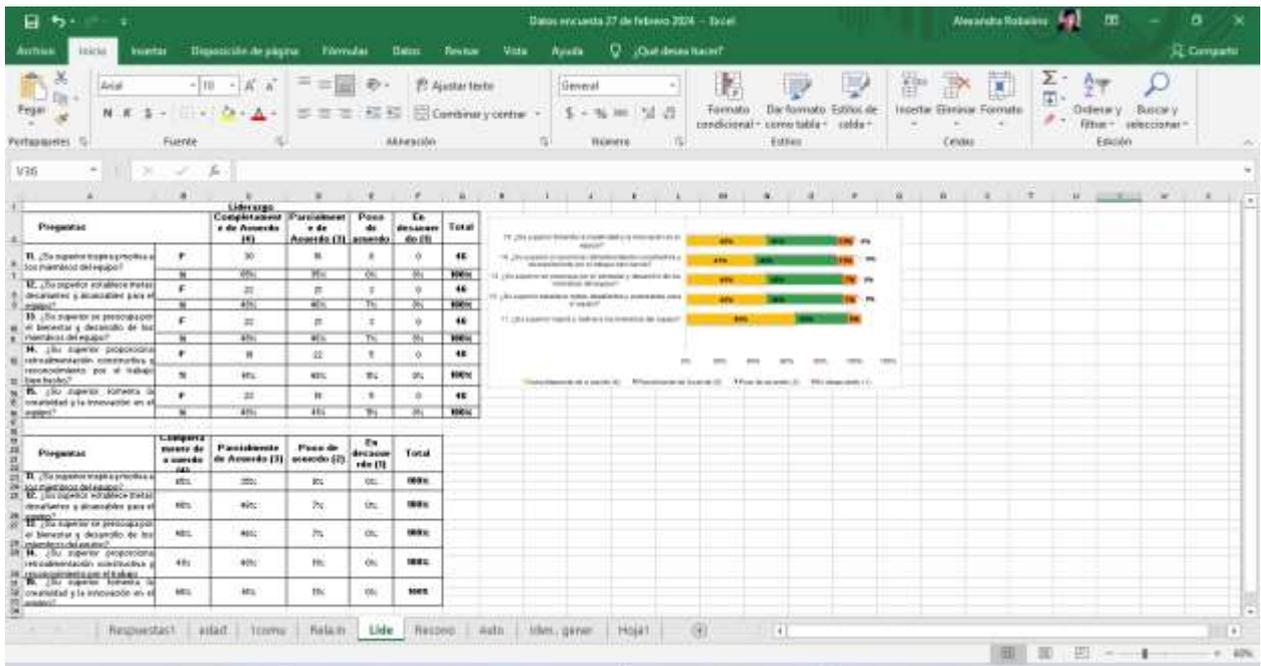
Anexo 4. Recopilación de datos usando en Microsoft Excel

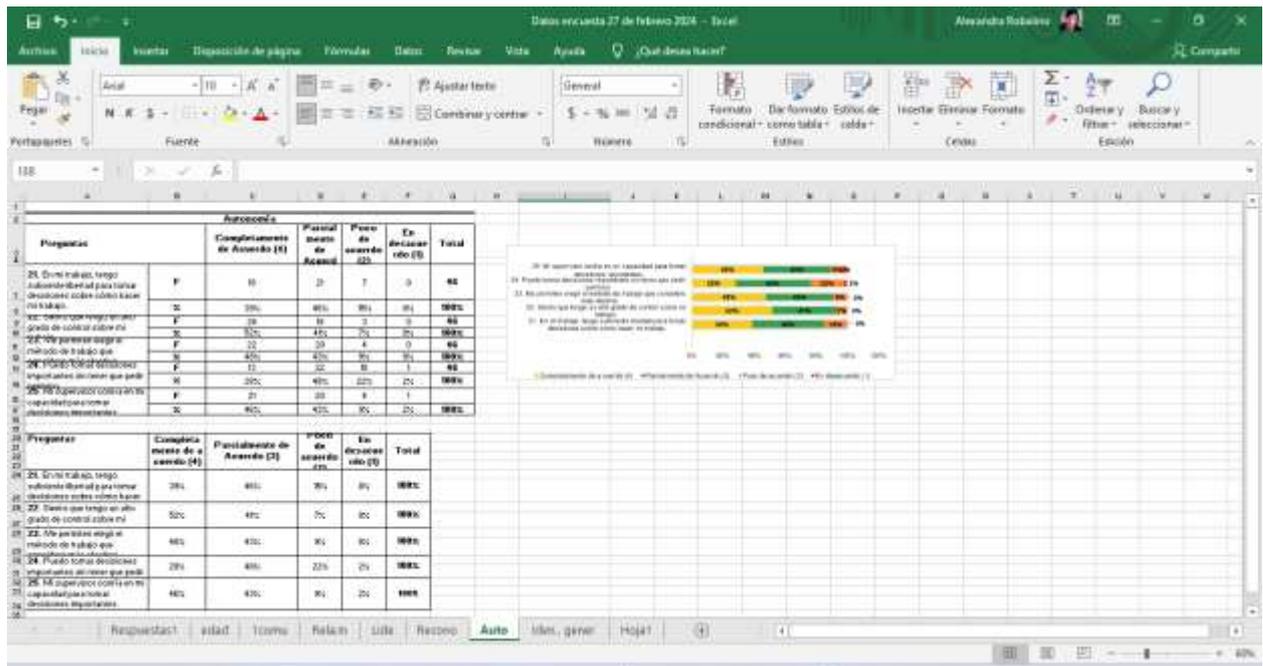
The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet with a data table. The columns are labeled as follows: Sexo, Edad, Área de trabajo, ¿Identificó?, ¿Concedió?, ¿Cree que sí?, ¿Recibió?, ¿Cree que sí?, Total, Trabajo, llevo bien, do surge, ma trabajo, mayoría de, Total, ¿Su supe, ¿Su sup, u sup, Su sup, ¿Su sup, Total, ¿Re a, ¿Re a. The data rows contain numerical values for each category, with some cells highlighted in blue, orange, and green.

The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet with a data table and summary statistics. The columns are labeled as follows: Sexo, Edad, Área de trabajo, ¿Identificó?, ¿Concedió?, ¿Cree que sí?, ¿Recibió?, ¿Cree que sí?, Total, Trabajo, llevo bien, do surge, ma trabajo, mayoría de, Total, ¿Su supe, ¿Su sup, u sup, Su sup, ¿Su sup, Total, ¿Re a, ¿Re a. The data rows contain numerical values for each category, with some cells highlighted in blue, orange, and green. Below the data table, there are summary statistics for 'Promedio de edades' and 'Número de edades'. A pivot table is also present, showing dimensions and percentages.

Dimensiones	Puntaje	Porcentaje
Comunicación	30,00	64%
Relación de personal	30,00	63%
Liderazgo	27,96	60%
Reconocimiento	26,07	55%
Agrupación	26,37	55%
Total	82,02	3,28







ANEXO 5. Indicadores de clima laboral

TABLA 2. Indicadores de clima laboral

Nivel de clima laboral	Calificación	Percepción
Excelente	100 % - 90.0 1 %	La percepción de clima laboral es satisfactoria está por encima del promedio, es decir hay una fortaleza institucional importante para el logro de sus objetivos.
Muy bueno	90% - 75.01 %	La percepción de clima laboral está por encima del promedio, es decir cuenta con buen ambiente de trabajo, aunque existen componentes que pueden ser mejorados y sostenidos.
Aceptable	75% - 60.0 1 %	La percepción de clima laboral está el promedio, es decir cuenta con un ambiente de trabajo normal y deben ser mejorados y sostenidos.
Regular	60% - 40.0 1 %	La percepción por debajo del promedio, es decir la entidad cuenta con un ambiente de trabajo poco adecuado y existe componentes que deben mejorar.
Deficiente	menos de 40 %	La percepción es muy por debajo del promedio es decir la entidad cuenta con un ambiente de trabajo inadecuado y se requieren medidas de mejora.

Nota: Datos tomados de la Norma técnica para la medición de clima laboral del del Ministerio de trabajo 2018