



**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

## Diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024

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

**AUTOR:**

Camila Fernanda Medina Jaramillo

**DIRECTOR:**

Ing. Tania Patiño Calderón

Loja – Ecuador

2024

## Certificación



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

Sistema de Información Académico  
Administrativo y Financiero - SIAAF

### CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **PATIÑO CALDERON TANIA ELIZABETH**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LA PLANTA DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LOJA, 2024**, perteneciente al estudiante **CAMILA FERNANDA MEDINA JARAMILLO**, con cédula de identidad N° **1105704884**.

#### 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, 13 de Febrero de 2025



TANIA ELIZABETH  
PATIÑO CALDERON

F) \_\_\_\_\_

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-000864

1/1  
Educamos para Transformar

### **Autoría**

Yo, Camila Fernanda Medina Jaramillo, declaro ser la autora del presente trabajo de titulación 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 titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de identidad:** 1105704882

**Correo electrónico:** camila.medina@unl.edu.ec

**Celular:** 0992432082

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

Yo, **Camila Fernanda Medina Jaramillo**, declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación denominado: **“Diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024”**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Administración Pública**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los 26 días del mes de marzo de dos mil veinticinco.

**Firma:**

**Autora:** Camila Fernanda Medina Jaramillo

**Cédula de identidad:** 1105704884

**Dirección:** Época, Jamaica y Hungría

**Correo electrónico:** camila.medina@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0992432082

**DATOS COMPLEMENTARIOS: Directora del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación:** Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

Con mucho amor y gratitud dedico mi esfuerzo:

A Dios, que desde el cielo me extiende su mano en mis momentos difíciles e incierto, que seca mis lágrimas y me llena de inmensa alegría, que no permite que renuncie ante los problemas que se presentan, aquel amigo incondicional que guía mis pasos desde el cielo.

A mi mami Germania quien siempre me ha brindado su amor y ha estado conmigo incondicionalmente apoyándome en lo moral y económico para mis estudios, ella ha sido mi mayor fuente de inspiración y dedicación, a ella le debo todo mi esfuerzo pues me ha enseñado que todas las metas, por más grandes que sean las puedo cumplir.

A mi abuelita Aurea, quien siempre me ha acompañado paso a paso desde pequeña y ha sido quien me ha animado a seguir adelante, brindándome su amor y mimos, ella es quien me ha dado ejemplo para ser una mujer honesta y respetuosa. También dedico este trabajo a toda mi familia, pues es con ellos con quienes celebro mis logros.

A mi pareja Sebastian, quien desde que llego a mi vida me ha enseñado a no desvanecer ante los días malos, él me ha brindado su amor y apoyo incondicional. Este trabajo ha sido el reflejo de un esfuerzo compartido, pues me ha acompañado en cada noche de estudio y su presencia ha sido mi mayor inspiración.

*Camila Fernanda Medina Jaramillo*

## **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a la Universidad Nacional de Loja, y a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Carrera de Administración Pública, por brindarme la gran oportunidad de formarme profesionalmente. Expreso mi reconocimiento y agradecimiento a los docentes, quienes desempeñaron un papel fundamental en este camino, por los valiosos conocimientos impartidos y los buenos consejos educativos. Quiero hacer mención especial e importante a la Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, por su orientación, consejos y guía durante la elaboración de este trabajo de investigación. Asimismo, agradezco al Instituto Superior Tecnológico Loja, en especial a su rectora Arq. Gabriela Duran Tapia y a toda la planta docente, por la ayudada brindada y su colaboración durante la recopilación de información.

*Camila Fernanda Medina Jaramillo*

## Índice de contenidos

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| Certificación                                                  | ii        |
| Autoría                                                        | iii       |
| Dedicatoria                                                    | v         |
| Agradecimiento                                                 | vi        |
| Índice de contenidos                                           | vii       |
| Índice de figuras                                              | x         |
| Índice de tablas                                               | x         |
| Índice de anexos                                               | x         |
| <b>1. Tema de investigación</b>                                | <b>1</b>  |
| <b>2. Resumen</b>                                              | <b>2</b>  |
| <b>2.1. Abstract</b>                                           | <b>3</b>  |
| <b>3. Introducción</b>                                         | <b>4</b>  |
| <b>4. Marco teórico</b>                                        | <b>5</b>  |
| <b>4.1. Antecedentes</b>                                       | <b>5</b>  |
| <b>4.2. Base Teórica</b>                                       | <b>10</b> |
| 4.2.1. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg        | 10        |
| <b>4.3. Base Legal</b>                                         | <b>11</b> |
| 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador                | 11        |
| 4.3.2. Ley Orgánica de Servicio Público                        | 11        |
| <b>4.4. Marco Conceptual</b>                                   | <b>12</b> |
| 4.4.1. Clima laboral                                           | 12        |
| 4.4.2. Características del clima laboral                       | 13        |
| 4.4.3. Factores del clima laboral                              | 14        |
| 4.4.4. Importancia del clima laboral                           | 17        |
| 4.4.5. Docente                                                 | 17        |
| 4.4.6. Plan de mejora                                          | 18        |
| 4.4.7. Diagnóstico                                             | 18        |
| 4.4.8. Confianza en el trabajo                                 | 19        |
| 4.4.9. Aprendizaje social                                      | 19        |
| <b>4.5. Marco institucional</b>                                | <b>19</b> |
| 4.5.1. Misión y visión del Instituto Superior Tecnológico Loja | 20        |
| 4.5.2. Ubicación                                               | 20        |

|                                                                                                                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.5.3. Datos históricos .....                                                                                                                                  | 21        |
| <b>5. Metodología .....</b>                                                                                                                                    | <b>22</b> |
| <b>5.1. Área de estudio.....</b>                                                                                                                               | <b>22</b> |
| <b>5.2. Enfoque de la investigación.....</b>                                                                                                                   | <b>22</b> |
| <b>5.3. Técnicas.....</b>                                                                                                                                      | <b>22</b> |
| 5.3.1. Encuestas .....                                                                                                                                         | 22        |
| 5.3.2. Entrevistas .....                                                                                                                                       | 22        |
| 5.3.3. Escala Likert .....                                                                                                                                     | 23        |
| <b>5.4. Tipo de investigación .....</b>                                                                                                                        | <b>23</b> |
| <b>5.5. Población.....</b>                                                                                                                                     | <b>24</b> |
| <b>5.6. Métodos.....</b>                                                                                                                                       | <b>24</b> |
| <b>6. Resultados.....</b>                                                                                                                                      | <b>25</b> |
| 6.1. Identificar los factores del clima laboral que influyen en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024.....                         | 26        |
| 6.2. Elaborar un plan de mejora en base a las debilidades encontradas en el Instituto Superior Tecnológico Loja. ....                                          | 36        |
| 6.3. Cumplimiento del Objetivo General: Elaborar un diagnóstico del clima laboral del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024. ....     | 41        |
| <b>7. Discusión .....</b>                                                                                                                                      | <b>42</b> |
| 7.1. Objetivo Especifico 1: Identificar los factores del clima laboral que influyen en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024. .... | 42        |
| 7.2. Objetivo Especifico 2: Elaborar un plan de mejora en base a las debilidades encontradas en el Instituto Superior Tecnológico Loja. ....                   | 43        |
| 7.3. Objetivo General: Elaborar un diagnóstico del clima laboral del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024.....                       | 44        |
| <b>8. Conclusiones .....</b>                                                                                                                                   | <b>46</b> |
| <b>9. Recomendaciones .....</b>                                                                                                                                | <b>47</b> |
| <b>10. Bibliografía .....</b>                                                                                                                                  | <b>48</b> |
| <b>11. Anexos .....</b>                                                                                                                                        | <b>54</b> |
| 11.1. Anexo 1. Formato de Entrevista .....                                                                                                                     | 54        |
| 11.2. Anexo 2. Formato de Encuesta .....                                                                                                                       | 55        |



|       |                                                                                                                  |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 11.3. | Anexo 3. Evidencias del trabajo realizado para obtener información del Instituto Superior Tecnológico Loja ..... | 57 |
| 11.4. | Anexo 4. Resultados de Excel de aplicación de Alpha de Cronbach .....                                            | 59 |
| 11.5. | Anexo 5. Valoración de los factores por peso .....                                                               | 59 |
| 11.6. | Anexo 6. Certificado de traducción .....                                                                         | 60 |
| 11.7. | Anexo 7. Designación de director del Trabajo de Integración Curricular                                           | 61 |
| 11.8. | Anexo 8. Solicitud al Instituto Superior Tecnológico Loja .....                                                  | 63 |

## Índice de figuras

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> Instituto Superior Tecnológico Loja..... | 20 |
|-----------------------------------------------------------|----|

## Índice de tablas

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1.</b> Antecedentes .....                                                                            | 5  |
| <b>Tabla 2.</b> Factores que influyen en el clima laboral.....                                                | 14 |
| <b>Tabla 3.</b> Factores del clima laboral según Pedraza.....                                                 | 16 |
| <b>Tabla 4.</b> Localización .....                                                                            | 20 |
| <b>Tabla 5.</b> Escala de tipo Likert.....                                                                    | 23 |
| <b>Tabla 6.</b> Tabla de ponderación .....                                                                    | 23 |
| <b>Tabla 7.</b> Planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024 .....                            | 25 |
| <b>Tabla 8.</b> Sexo del personal del Instituto Superior Tecnológico Loja .....                               | 25 |
| <b>Tabla 9.</b> Edad de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja.....                        | 25 |
| <b>Tabla 10.</b> Factores físicos.....                                                                        | 27 |
| <b>Tabla 11.</b> Conocimiento colectivo.....                                                                  | 29 |
| <b>Tabla 12.</b> Conocimiento personal.....                                                                   | 30 |
| <b>Tabla 13.</b> Relación y compañerismo .....                                                                | 30 |
| <b>Tabla 14.</b> Conflictos en el área de trabajo .....                                                       | 31 |
| <b>Tabla 15.</b> Motivación .....                                                                             | 32 |
| <b>Tabla 16.</b> Capacidad profesional .....                                                                  | 33 |
| <b>Tabla 17.</b> Resumen de los factores del clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024..... | 35 |
| <b>Tabla 18.</b> Factor que debe mejorar: factor físico.....                                                  | 39 |
| <b>Tabla 19.</b> Factor que debe mejorar: factor interpersonal – conflictos en el área de trabajo....         | 40 |
| <b>Tabla 20.</b> Valoración de factores con peso.....                                                         | 41 |

## Índice de anexos

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>11.1.</b> Anexo 1. Formato de Entrevista.....                                                                             | 54 |
| <b>11.2.</b> Anexo 2. Formato de Encuesta.....                                                                               | 55 |
| <b>11.3.</b> Anexo 3. Evidencias del trabajo realizado para obtener información del Instituto Superior Tecnológico Loja..... | 57 |
| <b>11.4.</b> Anexo 4. Resultados de Excel de aplicación de Alpha de Cronbach.....                                            | 59 |
| <b>11.5.</b> Anexo 5. Valoración de los factores por peso.....                                                               | 59 |
| <b>11.6.</b> Anexo 6. Certificado de traducción.....                                                                         | 60 |

|              |                                                                              |    |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>11.7.</b> | Anexo 7. Designación de director del Trabajo de Integración Curricular ..... | 61 |
| <b>11.8.</b> | Anexo 8. Solicitud al Instituto Superior Tecnológico Loja.....               | 63 |

## **1. Tema de investigación**

“Diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024”.

## 2. Resumen

El clima laboral ha tomado importancia a lo largo de los años, dado que es una base fundamental para el ambiente de las entidades, favoreciendo al rendimiento y a la productividad de los trabajadores. Es por ello que se llevó a cabo la presente investigación titulada “Diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024”, con fin de determinar la situación actual del clima laboral de esta entidad, mediante un diagnóstico. Para esto, como primer objetivo específico se identificó los principales factores que impactan al entorno laboral. El estudio de este objetivo ayudó a elaborar un plan de mejora enfocado en las debilidades encontradas, buscando abordar y mejorar dichas problemáticas, generando un clima laboral más productivo y ergonómico para los docentes. Esta investigación se la realizó utilizando el método deductivo y analítico, ya que esto permitió identificar tendencias y patrones, y así poder establecer relaciones entre las diferentes variables para formular conclusiones generales; para esto se utilizó las técnicas de encuestas y entrevistas. Es así que, en términos generales, la población objetivo fue de 46 docentes contratados mediante la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Para finalizar, y luego de analizar detalladamente los datos obtenidos, se determinó que, el clima laboral de manera general es adecuado, ya que se obtienen resultados de que existen factores favorables para la institución, pero a su vez, existen dos factores que presentan inconsistencias como el factor físico con un 44% y el factor interpersonal con un 43%. Esto genera una leve insatisfacción para los docentes ya que, parte de su desempeño depende de un clima laboral.

**Palabras clave:** clima laboral, estrategias de mejora, factores, planta docente

## 2.1. Abstract

The work environment has become important over the years, since it is a fundamental basis for the atmosphere of the entities, favouring the performance and productivity of workers. This is why the present research entitled 'Diagnosis of the work climate of the teaching staff of the Loja Higher Technological Institute, 2024' was carried out in order to determine the current situation of the work climate of this entity, by means of a diagnosis. The first specific objective was to identify the main factors that have an impact on the work environment. The study of this objective helped to develop an improvement plan focused on the weaknesses found, seeking to address and improve these problems, generating a more productive and ergonomic working environment for teachers. This research was carried out using the deductive and analytical method, as this made it possible to identify trends and patterns, and thus to establish relationships between the different variables in order to formulate general conclusions; the techniques of surveys and interviews were used for this purpose. Thus, in general terms, the target population was 46 teachers hired through the Organic Law of Public Service (LOSEP). To conclude, and after analysing the data obtained in detail, it was determined that, in general terms, the working environment is adequate, as the results show that there are favourable factors for the institution, but at the same time, there are two factors that present inconsistencies, such as the physical factor with 44% and the interpersonal factor with 43%. This generates a slight dissatisfaction for the teachers, as part of their performance depends on the working environment.

**Keywords:** work climate, improvement strategies, factors, teaching staff

### 3. Introducción

Las entidades de trabajo enfrentan problemas por falta de conocimiento sobre temas importantes, como lo es el clima laboral. Por tal razón, esta investigación realizada en el Instituto Superior Tecnológico Loja surge por la necesidad de comprender como funciona el entorno laboral en esta institución que brinda educación a estudiantes, así también reconociendo cuán importante es contar con un ambiente laboral saludable y ergonómico para la productividad de la planta docente.

Por la poca atención que se le da al clima laboral puede crear consecuencias negativas que afectan al rendimiento de los docentes, a su compromiso y a su vez a la motivación. Así lo propone Chiavenato (2012), donde expone que la comunicación efectiva y el buen ambiente de trabajo favorecen a las organizaciones y a los trabajadores. Además, en un estudio realizado por Vallejo Ordóñez (2021), menciona que el clima laboral, en las últimas décadas se ha convertido en un indicador importante porque de ello depende la atención y el servicio que brinda una institución.

Esta investigación tiene como principal problemática diagnosticar la situación actual de clima laboral y que factores influyen en el mismo, así como también cuales son las debilidades que requieren de mejora. La base de este trabajo son sus antecedentes, bases teóricas e investigaciones de otros autores como la de Vallejo Ordóñez (2021), donde expone que el clima laboral va de la mano con la productividad, dado que, al momento de existir un mal clima, así mismo existirá menos productividad. Estos estudios ayudarán a plantear de mejor manera un plan de mejora y redactar conclusiones y recomendaciones que confirman como es la situación actual de la planta docente de Instituto Superior Tecnológico Loja, para lo que está respaldado por una teoría de los dos factores propuesta por Frederick Herzberg.

Finalmente, esta investigación presenta beneficios que permitirá la comprensión más a fondo de las problemáticas y las debilidades existentes en el Instituto Superior Tecnológico Loja, facilitando así la implementación de estrategias orientadas a la mejora de la calidad. Además, promoverá un clima laboral más saludable, fomentando la motivación y sobre todo el compromiso de los docentes hacia la institución, lo que es clave para una mayor productividad y ergonomía de los docentes y la institución.

## 4. Marco teórico

### 4.1. Antecedentes

**Tabla 1.** *Antecedentes*

| Autor                          | Título                                                                                                                                                            | Año de publicación | Resumen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Palacios Molina Dayni          | El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. | 2019               | <p>El presente estudio fue desarrollado con el propósito de determinar la relación que tiene el “Clima Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador”, Palacios Molina (2019). Tiene un enfoque cuantitativo, acompañado de un diseño descriptivo correlacional, en donde se aplicaron 312 encuestas donde estas se desarrollaron mediante dos instrumentos de medición. El primero acerca del clima organizacional que consta de 50 ítems y el segundo acerca del desempeño laboral en la que esta conformada de 48 ítems.</p> <p>Estos resultados permiten demostrar que existe una gran relación entre el “clima organizacional y el desempeño del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”, esto lleva a las conclusiones de creer que el clima organizacional es un factor importante dentro de las organizaciones.</p> |
| Ortiz Farfán Maritza Elizabeth | Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.         | 2022               | <p>El objetivo de este trabajo de investigación es examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal dentro de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Se utilizó una metodología mixta, con un enfoque transversal, correlacional y prospectivo, en donde se aplicaron instrumentos de carácter cuantitativo. En cuanto a la población estuvo conformada por 246 trabajadores, en donde se tomo una muestra de 150 trabajadores. Así mismo, se realizaron cuestionarios; el primero para evaluar el clima</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |



|                             |                                                                                                                       |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                                                                                                                       |      | organizacional y el otro para evaluar el desempeño laboral (Ortiz Farfán, 2022).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Huarcaya<br>Castañeda Cindy | Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional Huánuco. | 2018 | El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos, tomando en cuenta la organización de la institución. Cuenta con un estudio no experimental de tipo correlacional y diseño transversal, así también, cuenta con una población de 542 trabajadores, en donde se sacó una muestra no probabilística de 82 servidores. Los datos se obtuvieron gracias a encuestas como una técnica de recolección de datos Huarcaya Castañeda (2018). Esta investigación tuvo conclusión de que si existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco.         |
| Gualli Atupaña Luz<br>María | Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.        | 2021 | Este trabajo buscará la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Carlos Julio Arosemena, Napo. Esta investigación se destaca la importancia de contar con un personal motivado para lograr los objetivos del GAD Municipal. Dentro de esta investigación se realizó una revisión bibliográfica que fundamenta el presente estudio. La metodología utilizada es descriptivo – correlacional, y se obtuvo información gracias a encuestas. Gracias a ello se pudo obtener conclusiones de que existe un buen clima organizacional, esto debido a la buena comunicación y motivación de los inmediatos superiores (Gualli Atupaña, 2021). |
| Molina Burgos               | Clima organizacional y desarrollo institucional.                                                                      | 2010 | Esta investigación aborda la importancia del clima organizacional en el colegio Aurora Estrada de Ramírez, en donde se destaca que dicha institución esta conformada por diferentes elementos, como es la estructura, las conductas y los procesos. Se toma en consideración que el                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                         |                                                                                                                        |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                                                                                                                        |      | <p>clima organizacional siempre influye en las relaciones laborales de los trabajadores, así como también en el desempeño de la planta docente.</p> <p>Esta investigación tiene como finalidad identificar los factores que influyen en el clima, teniendo en cuenta que existen teorías que ayudan a analizar las problemáticas que generan obstáculo en el desempeño de la institución educativa. Es de tipo bibliográfico documental, buscando desenvolver un proyecto socioeducativo donde se establezca la misión, visión y directrices del colegio.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Lara y Andrade Monteros | Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo. | 2019 | <p>Esta investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo y su objetivo principal es analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados, utilizando una escala para mediar el clima organizacional y los resultados de la evaluación del año 2018. Se llevó a cabo una metodología cuantitativa, correlacional y transversal, utilizando una muestra de 152 empleados seleccionados de manera aleatoria.</p> <p>Los resultados obtenidos señalan que, con un clima organizacional alto se presenta mejor desempeño, mientras que, un clima laboral promedio ayuda a generar un desempeño poco satisfactorio. Se brinda recomendaciones de mantener un clima organizacional de alto nivel y a su vez mejorar todo aquello que se encuentre en un clima organizacional promedio, así mismo, se recomienda realizar estudios constantes para lograr comprender mejor la situación de la institución.</p> |
| López Neira             | Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad                                   | 2021 | <p>El trabajo administrativo es de vital importancia en un negocio tanto comercial como de servicios. Esta investigación busca determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de una Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Se llevó a cabo una encuesta de</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                 |                                                                                                             |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | Politécnica Salesiana sede Guayaquil.                                                                       |      | <p>30 preguntas al personal administrativo, esta encuesta estuvo conformada por tres partes; la primera busca identificar las características demográficas sociales, la segunda son aquellas preguntas relacionadas con la variable del clima organizacional, con las dimensiones de: comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. La tercera parte son preguntas relacionadas con la variable dependiente del desempeño laboral.</p> <p>Para finalizar se propone un plan de mejora que ayudará a los trabajadores del área administrativa a mantener un nivel alto de clima organizacional, garantizando un buen desempeño laboral.</p>                                                                                                                                                                              |
| Vallejo Ordóñez | Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. | 2021 | <p>Esta investigación busca valorar la perspectiva del talento humano, en como se encuentra el clima laboral en las organizaciones de la economía popular y solidaria. Así mismo, busca identificar si existe alguna relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones. Se plantearon objetivos dirigidos a la determinación de su vinculación con la productividad laboral. Para lograr esto, se diseñó una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal y no experimental.</p> <p>De todo aquello, se logró realizar la medición de las dimensiones del clima laboral, donde se identifica que 68% de la población cuenta con buen clima laboral. Es por ello que se concluye que, no existe vinculación entre el clima laboral y la productividad laboral.</p> |
| Uría Calderón   | El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores                         | 2011 | <p>Este trabajo tiene la finalidad de analizar el clima organizacional y el desempeño laboral en Andelas Cía. Ltda, con el objetivo de proponer mejoras que ayuden a la creación de un ambiente laboral motivador y agradable, incrementando así el rendimiento de los empleados. Como primer capítulo, se orienta la investigación hacia altas alternativas de mejora. Como segundo, se presenta un marco teórico donde se incluya</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|  |                                               |  |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|-----------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | de Andelas CÍA. LTDA. de la ciudad de Ambato. |  | conceptualizaciones acerca del clima organizacional y el desempeño labora.<br>Al llegar a los resultados, se concluye que si existe inconformidad por parte de los empleados en cuanto se refiere al clima organizacional en las Andelas Cía. Ltda. |
|--|-----------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Nota:** Datos obtenidos de investigaciones de otros autores. Elaborado por la autora.

A partir de los antecedentes revisados para la elaboración de este apartado se puede destacar que el clima laboral es de gran importancia ya que se encuentra directamente relacionado con aspectos como el desempeño, productividad, motivación, entre otros. Lo estudios que se han integrado en este apartado demuestran que el clima laboral se encuentra además afectado por elementos materiales como subjetivos . De esta forma, se logra consolidar la importancia de este tema y la necesidad de plantear diagnósticos que ayuden a identificar los factores más relevantes en la configuración del clima laboral.

## **4.2. Base Teórica**

### **4.2.1. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg**

Según la teoría de los dos factores de Herzberg (1950), o también llamada teoría de la motivación e higiene, fue desarrollada en el año 1950. Dentro de esta teoría nos habla de la existencia de factores que influyen directamente en la insatisfacción o satisfacción laboral de los empleados.

En la teoría de la motivación e higiene, basada en Herzberg, explora factores como el reconocimiento, la remuneración y las oportunidades de desarrollo pueden influir en la satisfacción laboral y, en última instancia, en el desempeño de los empleados. Por ende, es importante saber que los factores de higiene están relacionados con todo lo externo de las instituciones y que son todas aquellas necesidades laborales básicas, dentro de ellos observamos aspectos como; el salario, las políticas organizacionales, las relaciones laborales y la supervisión. Por otra parte, los factores de motivación tienen relación con el contenido de trabajo, incluyendo aspectos como; el reconocimiento, el crecimiento y desarrollo personal y la responsabilidad. Según este autor, contar con la presencia de estos factores conduce a tener un nivel alto de satisfacción laboral.

La teoría de Herzberg sugiere que es necesario garantizar no solo los factores de higiene, sino que a su vez es importante garantizar y cumplir con el factor de motivación, de tal manera que si ambos se cumplen podrá existir satisfacción tanto para la institución como para los empleados, previniendo una atmósfera negativa.

La relación entre la teoría de Herzberg y el clima laboral es esencial para comprender a profundidad su impacto en el desempeño, en la satisfacción y en el compromiso de los empleados. Al gestionar adecuadamente los dos factores, las instituciones pueden crear un ambiente laboral más saludable que ayude y fomente la productividad y rendimiento, garantizando el éxito y la sostenibilidad de la institución.

Esta teoría permite intuir que los trabajadores encuentran una mayor satisfacción cuando su ambiente y entorno laboral son favorables, permitiendo a los empleadores tener un cargo de trabajo más alto en donde su recompensa económica sea mayor. Por otro lado, también permite que los trabajadores tengan su autorrealización y obtener reconocimientos por los esfuerzos que hacen dentro de su entorno laboral.

Herzberg (1950) expresa también que las organizaciones deberían revisar y analizar sus políticas, esto con el fin de poder eliminar la insatisfacción y desarrollar la motivación entre sus trabajadores porque se ha notado que cuando las personas se encuentran satisfechas con su

trabajo es porque tienen una motivación para realizar sus funciones, volviéndose trabajadores más productivos favoreciendo así a la organización.

### **4.3. Base Legal**

Para el estudio del clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024, se tomará en cuenta las normativas legales previstas en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público.

#### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de 2008 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, su regulación está establecida como un derecho fundamental bajo los siguientes términos:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Ecuador, 2008, Constitución, artículo 33)

De la misma forma la Constitución de la República del Ecuador (2008), expone que:

Los gobiernos autónomos descentralizados del país gozarán de autonomía política, administrativa y financiera. Su gestión se regirá por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la recesión del territorio nacional en sus diferentes acciones (Ecuador, 2008, Constitución, artículo 238)

#### **4.3.2. Ley Orgánica de Servicio Público**

En su artículo 4 esta Ley establece que, todo trabajador que brinde sus funciones en entidades públicas será reconocido como servidor público. La normativa en este caso señala que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, artículo 4).

Así mismo, se establece en su artículo 22 los deberes de los servidores públicos, destacando como más importantes, los siguientes:

- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
- e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
- j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones. (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, 2010, artículo 22)

En su artículo 23, hace referencia a los derechos irrenunciables de las y los servidores públicos se establece lo siguiente:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado y las instituciones prestarán las facilidades para lograr cumplir lo previsto por la ley. (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, 2010, artículo 23).

Siguiendo con su artículo 84, describe que, el personal docente en todos los niveles gozará de estabilidad, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, recibirá remuneración justa de acuerdo a la profesionalización.

El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académico (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, artículo 84).

#### **4.4. Marco Conceptual**

##### **4.4.1. *Clima laboral***

El clima laboral es visto como un elemento importante para las organizaciones que buscan tener un nivel alto de competitividad. Las instituciones y organizaciones que priorizan el bienestar de sus empleados demuestran que tienen un compromiso hacia ellos, así mismo, reconocen que tener un ambiente positivo es relevante para el éxito.

Para García (2009), el clima laboral es un elemento fundamental en la dinámica organizacional. La intervención entre los factores físicos y emocional, crean un ambiente que puede potenciar o delimitar el rendimiento de los empleados. Si dentro de la institución existe un clima positivo no solo mejorará la satisfacción laboral, sino que a su vez aumentará el compromiso de los trabajadores, ayudando a la disminución de rotación y promoviendo un ambiente más saludable y productivo.

Así mismo, para Chiavenato (2012), clima laboral hace referencia al ambiente que existe en los miembros de una organización. Este clima laboral permite tener una mejor percepción de los que integran una organización.

Por otro lado, el factor principal que influye en el desempeño y en como se sienten los empleados es el clima laboral. Es importante promover y mejorar el clima laboral, ya que de esta manera brindará beneficios a la empresa o institución, como; atraerá talentos nuevos, elevará la motivación laboral, aumentará la productividad en equipos y pondrá en buena imagen de la empresa. Para ello, se plantean estrategias para mejorar el clima laboral:

- Procurar que el espacio de trabajo sea cómodo y limpio.
- Fomentar políticas que promuevan tener un ambiente más responsable y adaptable.
- Escuchar activamente a los empleados.
- Reducir la preocupación de los empleados ofreciendo un ambiente laboral seguro.
- Dejar en claro que existe “tolerancia cero” para cualquier tipo de acoso o abuso.
- Mejorar el acceso a servicios de salud.
- Monitorear a partir del departamento de talento humano las necesidades de los empleados.

Un clima laboral no solo es importante sino necesario para que los equipos de trabajo sean eficientes y contar con estrategias favorecera al bienestar y a la productividad de los empleados (Moreno, 2020).

#### ***4.4.2. Características del clima laboral***

El clima laboral se caracteriza por tener variedad de dimensiones que son importantes para su análisis y posible reestructuración. Dichas dimensiones incluyen el espacio físico donde se llevan a cabo el trabajo, la estructura organizacional que define responsabilidades que implica un compromiso y capacidad de decisión.

Además, la identidad de los trabajadores hacia la institución es importante, así como la comunicación efectiva porque es aquella que genera confianza y fomenta relaciones positivas, de igual forma, el liderazgo y la motivación son cruciales ya que son los elementos principales



para la cultura organizacional, apoyando al bienestar de la organización y de los trabajadores mediante estrategias que mejoran el ambiente laboral. (Chiavenato, 2012).

Contar con un clima laboral próspero ayuda a generar un ambiente de motivación, lo cual ayuda a aumentar la productividad de los empleados. Para que el clima de trabajo sea saludable es necesario con estas características:

- *Atmósfera productiva.*- Facilitará el desempeño de los empleados y tendrá más en cuenta su bienestar, procurando un espacio en condiciones apropiadas para el desarrollo de actividades, mejorando el rendimiento.
- *Equipo de trabajo empático.*- Contar con una relación sana entre el equipo de trabajo ayudará a mejorar la colaboración entre empleados.
- *Canales de comunicación abiertos.*- La transparencia en la comunicación entre compañeros de trabajo promoverá la retroalimentación y ayudará a promover la participación en la toma de decisiones.
- *Oportunidades de crecimiento.*- Este elemento se guía por la gestión de iniciativas para capacitar, mediante la organización. Esto brindará ayuda a mejorar el rendimiento de las actividades formativas.
- *Equilibrio entre la vida personal y laboral.*- En un ambiente laboral saludable, los empleados pueden tener un equilibrio entre su vida personal y su vida profesional, debido a que el trabajo no abarca todo su tiempo ni afecta a sus relaciones familiares y sociales.

El clima laboral es un aspecto importante para determinar si un trabajo es conveniente para una persona o no, por tal razón es importante cumplir con la mayoría de estas características (SAP Concur Team, 2022).

#### **4.4.3. Factores del clima laboral**

Hoy en día, clima laboral es un entorno que se mide a nivel organizacional, psicológico y humano en donde se desempeñan las funciones de trabajo y en donde se origina un ambiente laboral, el cual puede motivar como desmotivar a los empleados, afectando su desempeño. Según López (2023), existe siete factores que influyen en el clima laboral:

**Tabla 2.** Factores que influyen en el clima laboral

|                                  |                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Comunicación transparente</b> | Es importante que los empleados realicen sus actividades de manera óptima y efectiva, así como también que la organización cuente con canales y formatos correspondientes. De tal |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                    | manera que fomenten la comunicación para el compartir de los conocimientos.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Política de reconocimiento</b>                  | El reconocimiento laboral no se basa solo en términos económicos sino también hace referencia al reconocimiento emocional. El reconocimiento también es un factor que ayuda a la motivación, mejorando la moral y la productividad de los empleados y de la organización.                                                                                        |
| <b>Equilibrio entre la vida laboral y personal</b> | Mantener una buena relación entre la vida laboral y la personal, teniendo en cuenta que cada una de ellas debe manejarse por separado. Para ello la organización debe ser justa con las oportunidades laborales entre hombres y mujeres, brindando un horario justo y flexible, de tal manera que los empleados puedan cumplir sus metas laborales y personales. |
| <b>Políticas de igualdad en la organización</b>    | Dentro de las organizaciones no se debe tolerar ninguna situación de discriminación, más bien deben tener la responsabilidad de prevenir y combatirlas. Esto no solo es justo y vela por el bienestar de los empleados sino también busca generar un ambiente más sano e inclusivo.                                                                              |
| <b>Remuneración justa al trabajo realizado</b>     | Si los empleados se sienten satisfechos de su remuneración porque es justa, brindaran un mejor servicio y mejorara el cumplimiento de sus actividades, generando un buen clima laboral. Por otro lado, si el empleado no se siente satisfecho de su sueldo es más propenso a generar tensión y a disminuir la productividad del trabajo en la organización.      |
| <b>Trabajo en equipo</b>                           | El ser humano siempre busca en su mayoría trabajar en equipo, de tal forma que, si la organización fomenta la cooperación entre trabajadores, no solo mejorar la productividad y                                                                                                                                                                                 |

|                           |                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | el ambiente laboral, sino que también ayudara a mejorar la satisfacción laboral.                                                                                                                                                            |
| <b>Liderazgo de éxito</b> | La organización que cuenta con líderes de calidad que toman en cuenta, no solo las necesidades de la empresa, sino también las necesidades de los empleados, es más propensa a aumentar la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. |

*Nota:* Tomado de los factores que influyen en el clima laboral según López.

Si las organizaciones toman en consideración todos estos factores, el clima y la productividad laboral mejorara. Hay que tener en cuenta que contar con un clima laboral eficiente ayuda a la satisfacción y a cumplir los objetivos de la empresa y de los empleados

Por otro lado, Pedraza (2018), dice que el clima laboral está constituido por cinco factores, los cuales influyen en el entorno de trabajo, de tal manera que aquí se los detalla:

**Tabla 3.** Factores del clima laboral según Pedraza

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Aspectos estructurales</b>                  | Dentro de estos se toma en cuenta a los elementos que constituyen a la organización. La división de trabajo, el estilo de liderazgo y el tamaño de la organización son relevantes para el impacto de la autonomía de los empleados y la eficiencia y productividad dentro de su desempeño. |
| <b>Ambiente físico</b>                         | Hace referencia a los espacios y condiciones materiales en las que se desenvuelven las actividades, incluye el diseño del lugar, el mobiliario y equipamiento, la iluminación, la temperatura, la decoración. Este entorno es crucial porque influye en el bienestar de los empleados.     |
| <b>Aspectos personales de los trabajadores</b> | Son aquellas características individuales que influyen en el desempeño dentro de la institución, dentro de ellas se incluyen las habilidades y competencias, motivación, experiencia, bienestar emocional y valores.                                                                       |
| <b>Ambiente interpersonal</b>                  | Contiene aspectos como la comunicación, colaboración, apoyo mutuo y la cultura organizacional. Este ambiente es importante para                                                                                                                                                            |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | el bienestar de los individuos, ya que el entorno positivo genera motivación.                                                                                                                                                                                  |
| <b>Aspectos del comportamiento organizacional</b> | Este aspecto permite estudiar como las personas actúan dentro de una organización, enfocándose en la cultura, motivación, liderazgo y comportamiento ético. Estos factores influyen en el bienestar de los empleados, teniendo un impacto en el clima laboral. |

*Nota:* Tomado de los factores del clima laboral según Pedraza.

#### ***4.4.4. Importancia del clima laboral***

El clima laboral es un aspecto importante para las organizaciones que buscan mejorar continuamente su ambiente de trabajo. Priorizar el clima laboral no solo fomenta la competitividad, sino que también demuestra el compromiso con el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez incrementa los índices de productividad y eficiencia. Además, está relacionado con la cultura organizacional, entendida como un conjunto de conductas y valores compartidos por un miembro de la institución (Nava & Tirado, 2006).

Según Pilligua Lucas y Arteaga Ureta (2009), el clima laboral esta compuesto por factores físicos y emocionales, las cuales son los principales incidentes en el comportamiento y a su vez del desempeño de los empleados del equipo de trabajo. Este a su vez determina el ambiente físico en donde se desarrolla el trabajo diario, influyendo en la satisfacción del personal, mejoran la productividad.

Para Martínez , Mariño, y Del Valle Chirinos (2018), dan a entender la importancia de que el clima laboral es una cualidad positiva, en la cual quienes más lo perciben y lo viven, son los trabajadores. Este clima es observado de una manera subjetiva, por la cual cada empleado tiene una experiencia diferente. Contar con un clima organizacional saludable ayuda a fomentar la colaboración entre compañeros, así como también la motivación, mientras que un ambiente negativo generará estrés y minimizará la motivación del trabajador.

#### ***4.4.5. Docente***

Para Freire (2015), expone que un docente o maestro es un sujeto de hecho histórico, el cual tiene la obligación de enseñar, reconociendo el rigor frente a los conocimientos y la aprehensión de los saberes. Al igual que, señala que el docente debe desvolverse en un acto político y a la vez ético, ya que, a través de ello es posible realizar cambios en las personas, permitiéndoles ser educadas y generando en ellas amplios conocimientos, para mejorar día con

días. También, Freire propone nueve principios que todos los docentes deberían cumplir para mejorar su práctica educativa, dadole más importancia al aprendizaje:

- Compromiso
- Seguridad, generosidad y competencia profesional
- Libertad y autoridad
- Reconocer que la educación es ideológica
- Querer bien al estudiantado
- Comprensión de que la educación es una forma de intervención en el mundo

Así mismo, un educador es quien guía y orienta el camino del aprendizaje, ya que, se ha formado con ese fin, y es quien conforma una relación con los estudiantes y quien también cuenta con toda la experiencia y la actitud de promover la enseñanza (Piaget, 2022).

#### ***4.4.6. Plan de mejora***

El ambiente de las empresas siempre está en constante innovación y a medida que va creciendo el mercado, siempre debe ir mejorando, es por ello que se ayuda de la aplicación de métodos que son de mejora continua. Es por ello que se utiliza un plan de mejora, en donde manejando estrategias para alcanzar una calidad total y de excelencia de las organizaciones se podrá obtener resultados con mayor eficiencia (Proaño Villavicencio, 2017).

Para Sáiz Manzanares (2010), para que una organización sea de excelencia se debe caracterizar por tener la capacidad de tomar decisiones que sean de mejora continua. Es en donde expone que los planes de mejora constituyen objetivos de mejora continua, por ende, son unos de los principales fases a desarrollarse dentro del mismo. También explica que, la elaboración de un plan requiere de tener respaldo de todos los empleados o responsables que tengas relación con el servicio.

#### ***4.4.7. Diagnóstico***

El diagnóstico es un proceso que se lleva de manera ordenada para establecer de manera clara una circunstancia. Realizar un diagnóstico conlleva siempre a una evaluación, reconocimiento y análisis ya sea de una situación o una cosa para poder determinar y solucionar un problema.

Realizar un buen diagnóstico permitirá desarrollar los proyectos de manera exitosa, resolviendo las necesidades, siempre y cuando se mantengan dentro de los recursos disponibles. Gracias a los datos que arrojen los diagnósticos, se podrá saber que está pasando y poder llegar a conclusiones y así tomar decisiones positivas para una organización. (Perez, 2019).

El autor Rodríguez (2007), expone que el diagnóstico es un análisis previo a cualquier planificación o proyecto que implica recopilar, interpretar y organizar información para obtener

conclusiones. Al realizar un diagnóstico nos ayudará a comprender de mejor manera la realidad, identificando las fortalezas y debilidades, permitiendo también prevenir posibles inconvenientes.

#### ***4.4.8. Confianza en el trabajo***

En un entorno laboral, cuando existe la confianza los trabajadores desarrollan sus actividades de manera óptima, conjunta y eficiente, adoptando un propósito en común y asumiendo riesgos. En el trabajo la confianza se crea, pero también se destruye, esto no significa que sea malo, ya que esto forma parte del ser humano que está en constante crecimiento y cambio (Reina y Reina, 2018).

Para Adrian (2020), la confianza debe formar desde la parte personal y colectiva, dado que, el primero ayuda a conocer mejor nuestra capacidad para crear relaciones entre compañeros, y el segundo ayudará a tener una mejor visión global acerca de como se proyecta una empresa hacia el exterior.

#### ***4.4.9. Aprendizaje social***

El aprendizaje social hace referencia a que las personas aprenden nuevos comportamientos observando a otros, Albert Bandura (1987), introduce el concepto de autoeficacia que hace relación a la creencia de la capacidad propia para desarrollar tareas. Así mismo, propone el deperminismo recíproco, en donde el comportamiento es efecto de las interacciones entre los factores personales y conductuales.

### **4.5. Marco institucional**

La educación tecnológica ha generado grandes avances a lo largo de su trayectoria y de su implementación. Hoy en día conforma procesos académicos que se encuentra en un nivel alto para sobrellevar las dificultades que se presenten. Así mismo, las instituciones que se encargan del desarrollo de la educación tecnológica deben, en su mayoría, encaminarse a procesos de investigación.

Los institutos tecnológicos se han caracterizado por ser una alternativa a la vida laboral de los estudiantes de la nueva generación, en medida de las necesidades que existen en los países. La tecnología tiene un propósito de adquirir un carácter social para satisfacer las necesidades existentes del entorno, es por ello que la educación técnica se ha determinado en una variedad de trabajos (Solórzano y Meza Cruz, 2019).

En agosto de 2018, se llevó a cabo la gestión ante el Consejo de Educación Superior para cambiar el nombre institucional, misma que, bajo la resolución RPC-SO-28-No.458-2018 se aprobó esa solicitud, pasando de “Instituto Superior Beatriz Cueva de Ayora” al nombre de “Instituto Superior Tecnológico Loja”, la cual es una institución educativa que se especializa

en brindar formación técnica y tecnológica en diferentes áreas, dedicada a formar profesionales con ética hacia la sociedad.

**Figura 1.** *Instituto Superior Tecnológico Loja*



**Nota:** Obtenido de Google Maps.

#### **4.5.1. Misión y visión del Instituto Superior Tecnológico Loja**

##### *Misión*

Somos una institución de Educación Superior a nivel técnico y tecnológico, dedicada a formar profesionales comprometido éticamente con la sociedad, desde una preparación basada en entornos de aprendizaje académicos y experienciales que contribuyan al desarrollo de matriz productiva de la región.

##### *Visión*

Para el año 2027, ser un Instituto Superior Universitario, comprometido con la docencia, vinculación e investigación para el desarrollo social y productivo.

#### **4.5.2. Ubicación**

**Tabla 4.** *Localización*

|                                  |                                                                               |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre de la institución:</b> | Instituto Superior Tecnológico Loja                                           |
| <b>Provincia:</b>                | Loja                                                                          |
| <b>Cantón:</b>                   | Loja                                                                          |
| <b>Ubicación:</b>                | Calle Granada, vía sector Norte Turunuma. Frente a Embutidos Cafrilosa        |
| <b>Página Web:</b>               | <a href="https://tecnologicoloja.edu.ec/">https://tecnologicoloja.edu.ec/</a> |

*Nota:* Obtenido de la página oficial del Instituto Superior Tecnológico Loja.

### ***4.5.3. Datos históricos***

El Instituto Superior Tecnológico Loja, inicialmente era llamado Instituto Técnico “Beatriz Cueva de Ayora”, fue fundado en enero de 1997, convirtiéndose en Tecnológico en marzo de 2004. Tuvo inicios con la carrera de Tecnología en Agroindustrias y gracias a los avances y convenio con el SECAP para tener una ubicación de infraestructura, se ha diversificado adaptándose a necesidades del entorno y diseñando nuevas carreras educativas.

En el año 2013 la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), implemento un Proyecto de Reconversión de la Educación Técnica y Tecnológica Superior Pública, en donde incluyo al Instituto Superior “Beatriz Cueva de Ayora”, el cual impulsa la formación enfocada a carreras cortas e innovadoras, con el objetivo de impulsar el crecimiento productivo del país.

Se generan cambios en agosto de 2018 debido a que, mediante la gestión ante el Consejo de Educación Superior para el cambio de nombre de la institución, la misma que, bajo la resolución RPC-SO-28-No.458-2018 se dio paso al cambio de Instituto Tecnológico Superior “Beatriz Cueva de Ayora” por el nombre de “Instituto Superior Tecnológico Loja”.



## **5. Metodología**

En un proceso de investigación es importante utilizar herramientas metodológicas ya que, estas ayudaran a obtener información y, así mismo, poder analizar los datos para el cumplimiento de la investigación. Esto ayudará a garantizar la información más distinguida.

El presente trabajo denominado “Diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024”, tiene como finalidad diagnosticar los factores que influyen en el clima laboral de los servidores públicos de la institución mencionada.

### **5.1. Área de estudio**

La presente investigación se desarrolló en el cantón Loja, teniendo en cuenta que el Instituto Superior Tecnológico Loja está ubicado en el norte de la ciudad. Es importante resaltar que sus instalaciones se encuentran en los espacios del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).

### **5.2. Enfoque de la investigación**

Realizar una investigación mixta no busca reemplazar a la investigación cualitativa ni la investigación cuantitativa, sino más bien, utilizar las cualidades de las dos para llegar a mejores resultados y a su vez a mejores conclusiones.

Es por ello que esta investigación tiene un enfoque de carácter mixto, esto quiere decir que ayudo a recolectar información y a su vez se la analizo para generar datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.

### **5.3. Técnicas**

#### **5.3.1. Encuestas**

Las encuestas son una herramienta importante para recopilar información de manera sistemática. Su importancia radica en la capacidad de obtener datos directos sobre las percepciones y comportamientos de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja. A su vez, son de utilidad para obtener una visión más general del clima laboral.

Estas encuestas están estructuradas con preguntas cerradas, donde se puede observar una escala Likert con 4 opciones. Sirvieron de ayuda para encontrar las debilidades presentes en el clima laboral de los docentes. Así mismo, ayudaron a tener una mejor perspectiva para elaborar objetivos que estarán incluidos en el plan de mejora.

#### **5.3.2. Entrevistas**

Las entrevistas son cruciales para la investigación del diagnóstico del clima laboral. Es importante recalcar que estas herramientas permitieron obtener información de aspecto

cualitativo, donde se indaga a través de conversaciones abiertas a los entrevistados, lo que ayudo tener una comprensión más clara acerca del ambiente laboral de los docentes.

Estas a su vez, dieron a contrastar y dar más validez a aquellos hallazgos que se obtengan gracias a otras herramientas de recolección de datos.

Así como las encuestas, la entrevista por parte de la rectora encargada del Instituto sirvió de ayuda para corroborar que la opinión presentada por los docentes es verídica. Misma que también servirá de ayuda al momento de plantear los objetivos y las actividades en el plan de mejora.

### 5.3.3. Escala Likert

Esta escala permitió a los investigadores obtener información cuantitativa de una variedad de dimensiones que se recopilan gracias a las encuestas y diferentes estudios de investigación. Se utiliza para medir los conocimientos y realizar un análisis estadístico para revelar patrones y tendencias. Al conformar un formato sencillo ayudo a crear mejores respuestas, de tal manera que permite al investigador llegar a conclusiones más estratégicas.

En esta investigación se maneja de la siguiente manera:

**Tabla 5.** Escala de tipo Likert

|                 |                                                               |
|-----------------|---------------------------------------------------------------|
| De opinión      | Muy buena, buena, regular, mala                               |
| De frecuencia   | Siempre, casi siempre, a veces, nunca.                        |
| De conocimiento | Conoce en su totalidad, conoce mucho, conoce poco, no conoce. |
| De satisfacción | Muy adecuado, adecuado, poco adecuado, inadecuado.            |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 6.** Tabla de ponderación

| Nivel de Likert | Significado   | Rango de porcentaje |
|-----------------|---------------|---------------------|
| 1               | Muy adecuado  | 0 – 25              |
| 2               | Adecuado      | 26 – 50             |
| 3               | Poco adecuado | 51 – 75             |
| 4               | Inadecuado    | 76 – 100            |

**Nota:** Datos obtenidos de la Noma Técnica de Medición del Clima laboral, ajustado al objeto de estudio. Elaborado por la Autora.

### 5.4. Tipo de investigación

Este tipo de investigación descriptiva brindo la ayuda necesaria para observar y detallar de mejor manera los comportamientos de los trabajadores, ya que, permitió tener una visión más clara y objetiva de la situación que se vive en la institución. La investigación descriptiva se limita a ordenar y describir lo que se observa.

### **5.5. Población**

Esta investigación tomo en consideración a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en donde existen 46 docentes distribuidos entre sus diferentes funciones.

### **5.6. Métodos**

Se aplico un método deductivo, ya que se pudo establecer conclusiones a partir de datos generales. Este método permitió recolectar información a través de entrevistas y encuestas, este proceso brindo ayuda para verificar una hipótesis ya planteada.

Así mismo, el método deductivo ayudo a identificar tendencias y patrones, esto quiere decir que, para el investigador es más factible redactar y brindar recomendaciones y conclusiones de los datos obtenidos.

Además, esta investigación va de la mano con el método analítico, el cual brindo ayuda para que el investigador identifique factores que influyen en el conocimiento del ambiente de trabajo, descomponiendo, y a su vez comprendiendo los factores que afectan al clima laboral. También permitió establecer relaciones entre las variables planteadas, este método ayudo a comprender mejor el panorama del clima laboral en el Instituto Superior Tecnológico Loja.

## 6. Resultados

A continuación, se presentará información detallada, obtenida de las encuestas y entrevista a cerca de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja.

En un primer momento se presenta la caracterización de la población a quien se aplicó la encuesta.

**Tabla 7.** *Planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024*

| <b>Respuestas</b>                     | <b>F</b>  |
|---------------------------------------|-----------|
| Rectora                               | 1         |
| Vicerrector                           | 1         |
| Secretarios                           | 2         |
| Docente en Contabilidad               | 6         |
| Docente en Mecánica Automotriz        | 7         |
| Docente en Centro de Idiomas          | 5         |
| Docente en Control de Incendios       | 5         |
| Docente en Procesamiento de Alimentos | 6         |
| Docente en Desarrollo Infantil        | 4         |
| Docente en Electricidad               | 4         |
| Docente en Desarrollo de Software     | 5         |
| <b>Total</b>                          | <b>46</b> |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

**Tabla 8.** *Sexo del personal del Instituto Superior Tecnológico Loja*

| <b>Respuestas</b> | <b>F</b>  | <b>%</b>    |
|-------------------|-----------|-------------|
| Masculino         | 22        | 48%         |
| Femenino          | 24        | 52%         |
| <b>Total</b>      | <b>46</b> | <b>100%</b> |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Luego de haber entrevistado al personal del instituto superior tecnológico Loja, se puede observar en la tabla 8 que existe un 48% del personal del instituto es de sexo masculino, mientras que con un 52% su opuesto es conformado por el sexo femenino, lo que demuestra que este sexo es el que predomina dentro del personal del instituto.

**Tabla 9.** *Edad de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja*

| <b>Respuestas</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
|-------------------|----------|----------|
| 18 a 25 años      | 0        | 0%       |
| 25 a 34 años      | 14       | 30%      |
| 35 a 42 años      | 19       | 41%      |

|                |           |             |
|----------------|-----------|-------------|
| 43 a 55 años   | 12        | 26%         |
| 56 en adelante | 1         | 2%          |
| <b>Total</b>   | <b>46</b> | <b>100%</b> |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

La Tabla 9 muestra que la mayoría de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja se encuentran en el rango de 35 a 42 años, representando el 41% del total, seguidos por el grupo de 25 a 34 años con un 30%, y el 26% en el rango de 43 a 55 años; mientras que solo 1 docente (2%) pertenece al grupo de 56 años en adelante, y no existen docentes entre 18 a 25 años. Esta distribución etaria indica una planta docente mayoritariamente compuesta por profesionales en una etapa de madurez laboral, con una representación significativa de docentes jóvenes que aportan dinamismo, lo que refleja un equilibrio entre experiencia y juventud dentro de la institución, favoreciendo el desarrollo de un ambiente académico productivo y estable.

### **6.1. Identificar los factores del clima laboral que influyen en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024**

El entorno físico de un trabajo abarca elementos como el espacio, ruido, temperatura y condiciones de instalaciones y equipos. Todos estos factores afectan el bienestar de los empleados, lo que puede repercutir en su productividad y satisfacción. Las preguntas se enfocan en estos aspectos específicos

A continuación, se presentan los resultados sobre el factor físico, los cuales se obtuvieron a través de las encuestas realizadas a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja.

### 6.1.1. Tabla de Factores Físicos

**Tabla 10.** Factores físicos

| FACTORES FÍSICOS        |                                                |      |                                                |      |                                                         |      |                                              |      |                                                                                  |      |                                          |      |                                             |      |                                |      |           |
|-------------------------|------------------------------------------------|------|------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------|------|---------------------------------------------|------|--------------------------------|------|-----------|
| Preguntas               | 1. La temperatura en su ambiente de trabajo es |      | 2. La iluminación en su ambiente de trabajo es |      | 3. La limpieza y mantenimiento de su espacio laboral es |      | 4. El espacio físico de oficina lo considera |      | 5. Como considera la infraestructura (edificación, instalaciones eléctricas) son |      | 6. Los equipos de su área de trabajo son |      | 7. El mobiliario de su puesto de trabajo es |      | 8. El servicio de internet es: |      | Promedio. |
| Respuestas              | F                                              | %    | F                                              | %    | F                                                       | %    | F                                            | %    | F                                                                                | %    | F                                        | %    | F                                           | %    | F                              | %    |           |
| <b>1. Muy adecuado</b>  | 7                                              | 15%  | 7                                              | 15%  | 7                                                       | 15%  | 7                                            | 15%  | 4                                                                                | 9%   | 5                                        | 11%  | 4                                           | 9%   | 4                              | 9%   | 12%       |
| <b>2. Adecuado</b>      | 31                                             | 67%  | 21                                             | 46%  | 20                                                      | 43%  | 17                                           | 37%  | 16                                                                               | 35%  | 17                                       | 37%  | 18                                          | 39%  | 22                             | 48%  | 44%       |
| <b>3. Poco adecuado</b> | 8                                              | 17%  | 11                                             | 24%  | 18                                                      | 39%  | 14                                           | 30%  | 17                                                                               | 37%  | 20                                       | 43%  | 21                                          | 46%  | 19                             | 41%  | 35%       |
| <b>4. Inadecuado</b>    | 0                                              | 0%   | 7                                              | 15%  | 1                                                       | 2%   | 8                                            | 17%  | 9                                                                                | 20%  | 4                                        | 9%   | 3                                           | 7%   | 1                              | 2%   | 9%        |
| <b>TOTAL</b>            | 46                                             | 100% | 46                                             | 100% | 46                                                      | 100% | 46                                           | 100% | 46                                                                               | 100% | 46                                       | 100% | 46                                          | 100% | 46                             | 100% | 100%      |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

La tabla revela percepciones variadas que existen entre los docentes de Instituto Superior Tecnológico Loja. En cuanto a la temperatura del Instituto, un 67% la considera adecuada, lo que sugiere un entorno confortable, aunque solo un 15% la califica como muy adecuada. Por otro lado, la iluminación ostenta un desafío, con un 46% que la ve adecuada, pero un 24% la considera poco adecuada, lo cual se debe tener en consideración al momento de realizar un plan de mejora, indicando la necesidad de optimización para mejorar la concentración. Así mismo, la

limpieza y mantenimiento es percibida como adecuada por solo el 43%, y un 39% la califica como poco adecuada, lo que afecta a la salud y el bienestar de la planta docente.

En relación al espacio físico de oficina, solo el 37% lo considera adecuado, y un 30% lo ve como poco adecuado, lo cual se manifiesta como una urgencia de revisar la distribución y las mejoras necesarias, puesto que el espacio físico es lo más fundamental para la comodidad al momento de realizar las actividades de los docentes. También la infraestructura es crítica, con un 35% que la considera adecuada, pero un 37% la aprecia como poco adecuada, lo que destaca la necesidad de invertir para mejorar este aspecto.

Aunque exista un porcentaje alto del 37% que piensan que los equipos de oficina son adecuados, también existe un porcentaje que es mucho más alto, donde se manifiesta que existe un 43% que considera que los equipos de oficina son poco adecuados y para esto es importante brindar una solución ya que, al existir un equipo adecuado mejorará la productividad y la eficiencia de los docentes al momento de realizar las actividades, ya que, tendrán mayor comodidad. Así mismo, el mobiliario con un 39% de los docentes califica como adecuado, que se pretende sería positivo, pero da un giro al ver un 46% que consideran que el mobiliario es poco adecuado, siendo así que los docentes no cuentan con escritorios, sillas, estanterías de almacenamiento que sean apropiados para el desarrollo de sus actividades. Finalmente, el servicio de internet cuenta con un 41% donde expone que es poco adecuado para la planta docente, siendo este elemento es algo fundamental hoy el día para mantener una productividad positiva del Instituto Superior Tecnológico Loja.

Para resumir en términos generales, aunque existen aspectos positivos, como la temperatura, existen áreas que se deben tener a consideración para mejorarlas y que necesitan atención inmediata para lograr crear un ambiente laboral saludable y la satisfacción de los docentes, como los equipos de oficina y el espacio. Esta información obtenida acerca de los factores físicos se corrobora con la entrevista realizada a la rectora del Instituto, en donde menciona que estos factores son la principal problemática para el desarrollo de sus actividades, los espacios y los equipos de oficina son algo fundamental para una buena productividad de los docentes.

**6.1.2. Tabla de Factores Estructurales (conocimiento colectivo y conocimiento personal)**

**Tabla 11. Conocimiento colectivo**

| <b>Preguntas</b>          | 9. Tiene conocimiento acerca de la estructura y organigrama de la institución |          | 10. Sabe acerca de la misión, visión y valores de la institución |          | 11. Conoce las normas, códigos, reglamentos y el estatuto del Instituto Superior Tecnológico Loja |          | <b>Promedio</b> |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------|
|                           | <b>F</b>                                                                      | <b>%</b> | <b>F</b>                                                         | <b>%</b> | <b>F</b>                                                                                          | <b>%</b> |                 |
| 1. Conoce en su totalidad | 17                                                                            | 37%      | 17                                                               | 37%      | 13                                                                                                | 28%      | 34%             |
| 2. Conoce mucho           | 18                                                                            | 39%      | 25                                                               | 54%      | 24                                                                                                | 52%      | 49%             |
| 3. Conoce poco            | 10                                                                            | 22%      | 4                                                                | 9%       | 9                                                                                                 | 20%      | 17%             |
| 4. No conoce              | 1                                                                             | 2%       | 0                                                                | 0%       | 0                                                                                                 | 0%       | 1%              |
| <b>TOTAL</b>              | 46                                                                            | 100%     | 46                                                               | 100%     | 46                                                                                                | 100%     | 100%            |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Se identifica la percepción de los docentes sobre los factores estructurales del Instituto Superior Tecnológico Loja en tres áreas principales: conocimiento de la estructura y organigrama, misión, visión y valores, y normativa, códigos, reglamentos y estatuto. En relación con el conocimiento de la estructura y organigrama, el 39% de los docentes señala que tiene un conocimiento alto, mientras que un 37% asegura que lo domina por completo, aunque un 22% refiere un conocimiento limitado y un 2% indica carecer de conocimiento. Sobre la misión, visión y valores, el 54% manifiesta un conocimiento amplio, seguido por un 37% que lo conoce íntegramente, mientras que solo un 9% presenta limitaciones y no hay registros de desconocimiento absoluto. En cuanto a normativa, códigos y reglamentos, el 52% reporta un nivel alto de conocimiento, el 28% indica comprenderlo plenamente y el 20% refleja conocimiento limitado, sin docentes que declaren desconocimiento total. En general, prevalece un elevado nivel de conocimiento entre los docentes, destacando la misión, visión y valores, con un 91% entre quienes conocen mucho y quienes dominan completamente estos aspectos. No obstante, existen oportunidades de mejora en la comprensión del organigrama y las normativas, lo que señala la necesidad de fortalecer la comunicación y la capacitación para alcanzar un entendimiento institucional integral entre todo el personal docente.



**Tabla 12. Conocimiento personal**

| Preguntas        | 12. Respecto a la carga laboral en su departamento, el personal que labora en el mismo es |      | 13. Considera usted que el organigrama institucional de su dependencia es |      | 14. En su área de trabajo la distribución de actividades es |      | Promedio |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------|------|----------|
|                  | F                                                                                         | %    | F                                                                         | %    | F                                                           | %    |          |
| 1. Muy adecuado  | 13                                                                                        | 28%  | 11                                                                        | 24%  | 7                                                           | 15%  | 22%      |
| 2. Adecuado      | 26                                                                                        | 57%  | 29                                                                        | 63%  | 29                                                          | 63%  | 61%      |
| 3. Poco adecuado | 6                                                                                         | 13%  | 5                                                                         | 11%  | 9                                                           | 20%  | 14%      |
| 4. Inadecuado    | 1                                                                                         | 2%   | 1                                                                         | 2%   | 1                                                           | 2%   | 2%       |
| <b>TOTAL</b>     | 46                                                                                        | 100% | 46                                                                        | 100% | 46                                                          | 100% | 100%     |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Se evalúa la percepción del conocimiento personal en relación con la carga laboral, el organigrama institucional y la distribución de actividades. En cuanto a la carga laboral en el departamento, el 57% de los docentes la considera adecuada y un 28% muy adecuada, mientras que el 13% la califica como poco adecuada y el 2% como inadecuada. Respecto al organigrama institucional, el 63% lo percibe como adecuado y un 24% como muy adecuado, aunque un 11% lo considera poco adecuado y un 2% inadecuado. Sobre la distribución de actividades, el 63% la califica como adecuada y el 15% como muy adecuada, aunque el 20% la considera poco adecuada y el 2% inadecuada. La percepción general de los docentes es mayoritariamente positiva, superando el 80% en las categorías de adecuada y muy adecuada para los tres aspectos analizados. No obstante, entre el 11% y el 20% de los encuestados expresan opiniones críticas, especialmente en cuanto a la distribución de actividades, lo que resalta la necesidad de optimizar la asignación de tareas para mejorar la percepción global y evitar desequilibrios en la carga laboral de los departamentos.

**6.1.3. Tabla de Factores Interpersonales (relación y compañerismo y conflictos en el área de trabajo)**

**Tabla 13. Relación y compañerismo**

| Preguntas    | 15. El trabajo en equipo con sus compañeros es |     | 16. La comunicación con su equipo de trabajo es |     | 17. La relación que existe con su inmediato superior es |     | 18. La motivación laboral de su inmediato superior es |     | Promedio |
|--------------|------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------|-----|----------|
|              | F                                              | %   | F                                               | %   | F                                                       | %   | F                                                     | %   |          |
| 1. Muy buena | 11                                             | 24% | 13                                              | 28% | 19                                                      | 41% | 13                                                    | 28% | 30%      |

|              |    |      |    |      |    |      |    |      |      |
|--------------|----|------|----|------|----|------|----|------|------|
| 2. Buena     | 24 | 52%  | 27 | 59%  | 20 | 43%  | 19 | 41%  | 49%  |
| 3. Regular   | 11 | 24%  | 5  | 11%  | 5  | 11%  | 8  | 17%  | 16%  |
| 4. Mala      | 0  | 0%   | 1  | 2%   | 2  | 4%   | 6  | 13%  | 5%   |
| <b>TOTAL</b> | 46 | 100% | 46 | 100% | 46 | 100% | 46 | 100% | 100% |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Se analiza la percepción sobre la relación y el compañerismo entre los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja, considerando aspectos como el trabajo en equipo, la comunicación con el equipo, la relación con el inmediato superior y la motivación laboral. En el trabajo en equipo, el 52% de los docentes lo considera bueno y el 24% muy bueno, mientras que el restante 24% lo califica como regular y no se registran opiniones negativas. Sobre la comunicación con el equipo, el 59% la evalúa como buena y el 28% como muy buena, aunque el 11% la percibe como regular y el 2% como mala. En relación con el inmediato superior, el 43% señala que la relación es buena y el 41% muy buena, mientras que el 11% la considera regular y el 4% mala. Respecto a la motivación laboral proporcionada por el superior, el 41% la califica como buena y el 28% como muy buena, aunque el 17% la percibe como regular y el 13% como mala. De manera general, prevalece una percepción positiva de la relación y el compañerismo en el instituto, con evaluaciones buenas o muy buenas que oscilan entre el 69% y el 84%. Sin embargo, el 13% que califica la motivación laboral como mala destaca la necesidad de implementar estrategias de liderazgo y motivación para consolidar un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

**Tabla 14.** Conflictos en el área de trabajo

| Preguntas       | 19. Se promueven iniciativas para fortalecer la colaboración y evitar conflictos en las áreas de trabajo |     | 20. Se están buscando oportunidades para mejorar la comunicación con su inmediato superior |     | 21. Se están promoviendo iniciativas para fortalecer la comunicación para evitar conflictos entre compañeros de trabajo |     | 22. Usted considera que existe un ambiente favorable para trabajar de forma individual y colectiva |     | Promedio |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------|
|                 | F                                                                                                        | %   | F                                                                                          | %   | F                                                                                                                       | %   | F                                                                                                  | %   |          |
| 1. Siempre      | 6                                                                                                        | 13% | 11                                                                                         | 24% | 8                                                                                                                       | 17% | 11                                                                                                 | 24% | 20%      |
| 2. Casi siempre | 20                                                                                                       | 43% | 21                                                                                         | 46% | 17                                                                                                                      | 37% | 21                                                                                                 | 46% | 43%      |
| 3. A veces      | 14                                                                                                       | 30% | 10                                                                                         | 22% | 12                                                                                                                      | 26% | 12                                                                                                 | 26% | 26%      |
| 4. Nunca        | 6                                                                                                        | 13% | 4                                                                                          | 9%  | 9                                                                                                                       | 20% | 2                                                                                                  | 4%  | 11%      |

**TOTAL**      46      100%      46      100%      46      100%      46      100%      100%

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Se describe la percepción de los docentes sobre los conflictos en el área de trabajo y las iniciativas orientadas a fortalecer la colaboración y la comunicación. Respecto a la promoción de iniciativas para fomentar la colaboración y prevenir conflictos, el 43% de los docentes indica que esto ocurre casi siempre, mientras que el 30% menciona que sucede a veces, y un 13% señala que ocurre siempre o nunca. En cuanto a las oportunidades para mejorar la comunicación con el inmediato superior, el 46% considera que esto ocurre casi siempre y el 24% menciona que sucede siempre, aunque el 22% opina que ocurre a veces y un 9% que nunca. Sobre las iniciativas para fortalecer la comunicación entre compañeros, el 37% afirma que ocurren casi siempre, el 26% que suceden a veces, el 17% que se promueven siempre y el 20% indica que nunca se implementan. En relación con la existencia de un ambiente favorable para trabajar de forma individual y colectiva, el 46% lo percibe casi siempre favorable, el 24% señala que lo es siempre, el 26% menciona que sucede a veces y el 4% opina que nunca es favorable. En términos generales, los docentes destacan un ambiente de trabajo relativamente favorable, con un enfoque predominante en la colaboración y la comunicación con los superiores, reflejando un 70% que percibe estas iniciativas como siempre o casi siempre presentes. No obstante, el 20% que indica falta de promoción de comunicación entre compañeros identifica una oportunidad para reducir conflictos y fortalecer un entorno más armonioso y cooperativo.

#### 6.1.4. *Tabla de Factores Personales (motivación y capacidad profesional)*

**Tabla 15.** *Motivación*

| <b>Preguntas</b> | 23. Al realizar sus actividades laborales, usted se encuentra motivado |          | 24. Usted se esfuerza mucho diariamente para cumplir con sus labores |          | 25. Su inmediato superior motiva a sus subordinados a realizar sus actividades |          | <b>Promedio</b> |
|------------------|------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------|
|                  | <b>F</b>                                                               | <b>%</b> | <b>F</b>                                                             | <b>%</b> | <b>F</b>                                                                       | <b>%</b> |                 |
| 1. Siempre       | 20                                                                     | 43%      | 37                                                                   | 80%      | 16                                                                             | 35%      | 53%             |
| 2. Casi siempre  | 17                                                                     | 37%      | 6                                                                    | 13%      | 15                                                                             | 33%      | 28%             |
| 3. A veces       | 8                                                                      | 17%      | 3                                                                    | 7%       | 11                                                                             | 24%      | 16%             |
| 4. Nunca         | 1                                                                      | 2%       | 0                                                                    | 0%       | 4                                                                              | 9%       | 4%              |
| <b>TOTAL</b>     | 46                                                                     | 100%     | 46                                                                   | 100%     | 46                                                                             | 100%     | 100%            |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Se analiza la percepción de los docentes sobre la motivación laboral en tres aspectos principales. En relación con la motivación al realizar sus actividades laborales, el 43% afirma sentirse siempre motivado, seguido por un 37% que señala estar casi siempre motivado, mientras que el 17% lo experimenta a veces y el 2% nunca. En cuanto al esfuerzo diario para cumplir con sus labores, el 80% indica que siempre se esfuerza, el 13% menciona que lo hace casi siempre y el 7% lo percibe como ocasional. Respecto a la motivación proporcionada por el inmediato superior, el 35% señala que siempre los motiva y el 33% que lo hace casi siempre, aunque un 24% menciona que esto ocurre a veces y un 9% indica no recibir motivación. En términos generales, los docentes muestran un alto compromiso personal, reflejado en el esfuerzo diario por cumplir con sus labores, con un 80% que lo describe como constante. Sin embargo, la motivación proporcionada por los superiores presenta una brecha, ya que el 24% que la percibe como ocasional y el 9% que señala no recibirla destacan la necesidad de fortalecer estrategias de liderazgo y motivación para mejorar el ambiente laboral y potenciar el desempeño del personal.

**Tabla 16.** *Capacidad profesional*

| Preguntas       | 26. La carga laboral que le asignan la maneja de una manera adecuada |      | 27. Se siente capaz de resolver cualquier dificultad que se presente dentro de sus actividades |      | 28. Supera sus expectativas laborales |      | 29. Se siente a gusto con la relación que existe entre compañeros de trabajo |      | Promedio |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------|------|----------|
|                 | F                                                                    | %    | F                                                                                              | %    | F                                     | %    | F                                                                            | %    |          |
| 1. Siempre      | 24                                                                   | 52%  | 31                                                                                             | 67%  | 26                                    | 57%  | 15                                                                           | 33%  | 59%      |
| 2. Casi siempre | 18                                                                   | 39%  | 15                                                                                             | 33%  | 17                                    | 37%  | 18                                                                           | 39%  | 36%      |
| 3. A veces      | 4                                                                    | 9%   | 0                                                                                              | 0%   | 3                                     | 7%   | 13                                                                           | 28%  | 5%       |
| 4. Nunca        | 0                                                                    | 0%   | 0                                                                                              | 0%   | 0                                     | 0%   | 0                                                                            | 0%   | 0%       |
| <b>TOTAL</b>    | 46                                                                   | 100% | 46                                                                                             | 100% | 46                                    | 100% | 46                                                                           | 100% | 100%     |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Elaborado por la autora.

Se analiza la percepción de los docentes sobre su capacidad profesional en cuatro aspectos fundamentales: manejo de la carga laboral, resolución de dificultades, superación de expectativas laborales y satisfacción con la relación entre compañeros. En el manejo de la carga laboral, el 52% indica que siempre lo hace de manera adecuada, mientras que el 39% menciona

que lo logra casi siempre y solo el 9% lo considera ocasional. Respecto a la capacidad de resolver dificultades, el 67% afirma sentirse siempre capaz y el 33% casi siempre, reflejando una confianza elevada en sus habilidades. En cuanto a la superación de expectativas laborales, el 57% señala que siempre lo logra, seguido por un 37% que lo hace casi siempre, mientras que solo el 7% lo considera ocasional, evidenciando un alto compromiso profesional. Finalmente, en la satisfacción con la relación entre compañeros, el 33% indica sentirse siempre a gusto, el 39% menciona que esto ocurre casi siempre y el 28% señala que solo a veces percibe esta relación como satisfactoria.

Los resultados destacan una percepción sólida de capacidad profesional, con un 91% que maneja adecuadamente su carga laboral y el 100% que se siente capaz de resolver dificultades en sus actividades. Además, el 94% de los docentes manifiesta superar regularmente sus expectativas laborales, lo que refleja un nivel destacado de desempeño y compromiso. Sin embargo, el 28% que percibe la relación entre compañeros como satisfactoria solo a veces señala un área de oportunidad para fortalecer el compañerismo y promover un entorno de trabajo más colaborativo y armonioso.

**Tabla 17.** Resumen de los factores del clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024.

| <i>Factores Físicos</i> |     | <i>Factores Estructurales</i> |     |                              |     | <i>Factores Interpersonales</i> |     |                                         |     | <i>Factores Personales</i> |     |                              |     |
|-------------------------|-----|-------------------------------|-----|------------------------------|-----|---------------------------------|-----|-----------------------------------------|-----|----------------------------|-----|------------------------------|-----|
|                         |     | <i>Conocimiento colectivo</i> |     | <i>Conocimiento Personal</i> |     | <i>Relación y compañerismo</i>  |     | <i>Conflictos en el área de trabajo</i> |     | <i>Motivación</i>          |     | <i>Capacidad profesional</i> |     |
| <b>Muy adecuado</b>     | 12% | Conoce en su totalidad        | 34% | Muy adecuado                 | 23% | Muy buena                       | 30% | Siempre                                 | 20% | Siempre                    | 53% | Siempre                      | 59% |
| <b>Adecuado</b>         | 44% | Conoce mucho                  | 49% | Adecuado                     | 61% | Buena                           | 49% | Casi siempre                            | 43% | Casi Siempre               | 27% | Casi siempre                 | 36% |
| <b>Poco adecuado</b>    | 35% | Conoce poco                   | 16% | Poco adecuado                | 14% | Regular                         | 16% | A veces                                 | 26% | A veces                    | 16% | A veces                      | 5%  |
| <b>Inadecuado</b>       | 9%  | No conoce                     | 1%  | Inadecuado                   | 2%  | Mala                            | 5%  | Nunca                                   | 11% | Nunca                      | 4%  | Nunca                        | 0%  |

**Nota:** Datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Elaborado por la autora.

De acuerdo con la tabla de resumen de los factores del clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Loja, los aspectos que afectan más negativamente son las condiciones físicas y los factores interpersonales, específicamente en las variables relacionadas con el mobiliario de trabajo y los conflictos en el área de trabajo. Un porcentaje considerable de docentes considera que estas condiciones son poco adecuadas, lo que refleja una necesidad urgente de mejoras en infraestructura, equipos y herramientas de trabajo, así como en estrategias propuestas por el inmediato superior para disminuir los conflictos entre compañeros docentes. Por otro lado, la capacidad profesional destaca como un punto fuerte, donde la mayoría de los docentes manifiestan sentirse capaces de manejar su carga laboral y resolver problemas en sus actividades. En conclusión, el diagnóstico evidencia que las áreas más críticas son las condiciones físicas y los conflictos de trabajo, mientras que los factores estructurales y los factores personales representan fortalezas en el entorno laboral. Estos resultados sugieren que el plan de mejora debe centrarse en optimizar los recursos materiales y fortalecer las estrategias para erradicar los conflictos para alcanzar un clima laboral más equilibrado y productivo.

## **6.2. Elaborar un plan de mejora en base a las debilidades encontradas en el Instituto Superior Tecnológico Loja.**

Este objetivo consistió en elaborar un plan de mejoras en base a todas las debilidades encontradas en el clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. Para esto, primero se realizó un análisis de las respuestas obtenidas en las encuestas y la entrevista a la rectora del instituto. Estas aportaciones por parte de los docentes permitieron identificar de mejor manera las debilidades existentes del entorno donde realizan sus actividades, además, este plan se establece en base a los resultados obtenidos en el cumplimiento del objetivo específico 1, lo cual dará un mayor peso a las recomendaciones propuestas para el plan de mejora.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
LOJA

**PLAN DE MEJORA EN  
BASE A LAS  
DEBILIDADES  
ENCONTRADAS EN EL  
INSTITUTO  
SUPERIOR  
TECNOLOGICO LOJA.**

ELABORADO POR: CAMILA FERNANDA MEDINA JARAMILLO.

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.



## **1. Introducción**

Un plan de mejora consiste en un conjunto de medidas y estrategias de planificación, el cual sirve para coordinar acciones que abarcan las debilidades encontradas en una organización o empresa. Así mismo decimos que, es un documento el cual contiene información donde se optimiza los procesos con el fin de garantizar e impulsar el rendimiento de los trabajadores.

La finalidad de este plan de mejora es para ayudar a mejorar el clima laboral con ayuda de las autoridades, las prácticas laborales y el personal que conforma el Instituto Superior Tecnológico. Esta propuesta responde a las debilidades encontradas, las cuales afectan al clima laboral y a su vez al cumplimiento de los objetivos, generando así inconformidad en los docentes.

## **2. Justificación**

El presente plan de mejora surge a partir de los resultados obtenidos acerca del clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Loja, donde se evidencia la falta de buenas condiciones físicas en donde se enfatiza más a la falta de mobiliario. Así mismo, existe poca motivación del personal, lo cual puede llegar a afectar al desarrollo de actividades.

Es por esto que, es importante optimizar los recursos y fortalecer y crear estrategias que motiven a lograr un clima laboral óptimo y productivo para la planta docente.

## **3. Objetivos**

### **General**

Proponer un plan de mejora para contribuir de manera significativa al clima laboral del Instituto Superior Tecnológico Loja.

### **Específicos**

- Determinar las áreas más débiles presentes en el Instituto Superior Tecnológico Loja.
- Proponer estrategias focalizadas para el clima laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja.

**Tabla 18.** *Factor que debe mejorar: factor físico*

| <b>Objetivos estratégicos</b>                                                                                                       | <b>Indicador</b>                                                              | <b>Estrategias</b>                                                        | <b>Actividades</b>                                                                                          | <b>Recursos</b>                                                                                                     | <b>Responsables</b>                                                                                        | <b>Plazo de cumplimiento</b> | <b>Presupuesto referencial</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| <b>1.</b> Optimizar la condición de los equipos de oficina para lograr mayor productividad y bienestar de la planta docente.        | % de los equipos que se encuentren en buen estado                             | Adquisición y mantenimiento preventivo y regular a los equipos de oficina | Adquirir y dar mantenimiento a los equipos de oficina cada tres meses                                       | -Recursos financieros de la Institución.<br>-Personas encargadas de mantenimiento<br>-Herramientas de mantenimiento | - Departamento de recursos humanos y área financiera<br>-Especialistas en el área de mantenimiento técnico | Trimestral                   | \$1.200,00                     |
| <b>2.</b> Optimizar el diseño y la comodidad del mobiliario para mejorar la productividad de la planta docente de manera eficiente. | % de reemplazo de mobiliario de oficina deteriorado por mobiliario ergonómico | Evaluar y renovar el mobiliario existente de las oficinas                 | Llevar a cabo un inventario del mobiliario existente y evaluar su estado                                    | -Recursos económicos de la Institución.                                                                             | Departamento de recursos humanos y área financiera                                                         | Dos veces al año             | \$1.000,00                     |
| <b>3.</b> Lograr mayor productividad de los docentes con ayuda del servicio de internet.                                            | Mayor cobertura de la red de internet                                         | Modernizar la red de internet actual                                      | Reemplazar los equipos como los routers y los soportes técnicos necesarios para asegurar una red más veloz. | -Departamento técnico del ISTL<br>-Técnicos de la línea de internet.                                                | Departamento técnico del ISTL                                                                              | Trimestral                   | \$100,00                       |

**Nota:** Esta tabla representa la estrategia diseñada, basada en los resultados obtenidos para mejorar el factor físico. Elaborado por la autora.

**Tabla 19.** *Factor que debe mejorar: factor interpersonal – conflictos en el área de trabajo.*

| <b>Objetivo</b>                                             | <b>Indicador</b>                                              | <b>Estrategias</b>                            | <b>Actividades</b>                                                              | <b>Recursos</b>                                             | <b>Responsables</b>                                                      | <b>Periodo de control</b> | <b>Presupuesto</b> |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|
| Fomentar un ambiente laboral de colaboración y comunicación | Reducción del 50% de las quejas que puedan generar conflictos | Implementar talleres de comunicación efectiva | Brindar talleres acerca de resolución de conflictos entre compañeros de trabajo | - Material de talleres.<br>- Tiempo<br>- Insumos de oficina | - Departamento de Talento Humano.<br>- Departamento de salud ocupacional | Cada 3 meses              | \$100,00           |

**Nota:** Esta tabla representa la estrategia diseñada, basada en los resultados obtenidos para mejorar el factor interpersonal – conflictos en el área de trabajo. Elaborado por la autora.

### 6.3. Cumplimiento del Objetivo General: Elaborar un diagnóstico del clima laboral del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024.

Para el cumplimiento de este objetivo, se toma en cuenta los resultados obtenidos que se encuentran en el resumen general de los factores. Ya establecidos, se muestran todos los promedios de la valoración ponderada por cada factor que conforma el clima laboral en el Instituto Superior Tecnológico Loja.

**Tabla 20.** *Valoración de factores con peso*

| <b>Valoración de los factores físicos con pesos</b> |                 |                   |
|-----------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| <b>Descripción</b>                                  | <b>Promedio</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Factores físicos                                    | 2,40            | 60%               |
| Factores estructurales                              | 1,90            | 48%               |
| Factores interpersonales                            | 2,12            | 53%               |
| Factores Personales                                 | 1,36            | 34%               |
| <b>PROMEDIO GENERAL</b>                             | <b>1,95</b>     | <b>49%</b>        |

**Nota:** Datos recopilados de la tabla de resumen general de factores. Elaborado por la Autora.

Al analizar la tabla 17, se recalca una variedad de opiniones expresadas en las encuestas realizadas a la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, acerca del clima laboral. Por un lado, los factores físicos como los equipos de oficina, el mobiliario y el servicio de internet son aquellos que obtuvieron la nota más alta con un 2,40% sobre 4, mientras que los factores estructurales y los factores personales, obtuvieron las puntuaciones más bajas con un 1,90% y 1,36% sobre 4. En términos generales, el promedio de todos los factores es de 1,95 lo que equivale a un 49% de la escala Likert. Siendo así que se considera adecuado, según lo expuesto en la tabla 6 donde habla de la valoración de la escala Likert para poder interpretar los resultados obtenidos de la investigación.

## 7. Discusión

### **7.1. Objetivo Especifico 1: Identificar los factores del clima laboral que influyen en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024.**

Para Pedraza (2018), existen factores que son importantes para que un clima laboral de una organización sea saludable para los trabajadores. Dentro de los factores el destaca que los estructurales, los físicos, los personales e interpersonales son clave en la existencia de un trabajo ergonómico y productivo, cada uno de estos presenta características y aspectos únicos pero esenciales para garantizar un entorno ergonómico y eficiente.

De acuerdo al aporte de Pedraza, considerar la existencia de los factores para un buen ambiente es crucial para el desarrollo de actividades, dado que estos factores son parte del día a día, y si se los gestiona de la mejor manera, el clima laboral no será un problema dentro de la institución.

Es así que, en la investigación realizada en el Instituto Superior Tecnológico Loja, tomando en consideración lo antes mencionado. En cuanto a las condiciones físicas del ambiente laboral, se evaluaron aspectos como la temperatura, iluminación, infraestructura, mobiliario, equipos y servicio de internet. Los resultados muestran que, en general, la temperatura, iluminación, limpieza y espacio físico es considerada adecuada, lo que contribuye positivamente al desarrollo de las actividades laborales. Sin embargo, los equipos de oficina, los mobiliarios y el servicio de internet fueron aspectos que recibieron críticas, señalando la necesidad de mejorar este factor para evitar que tenga un impacto negativo en la comodidad y el desempeño de los docentes. Así lo señala Pedraza (2018), donde establece que el entorno físico es uno de las más importantes, ya que influye en el bienestar y productividad de los trabajadores.

Al existir varios aspectos negativos en el Instituto, la falta de recursos adecuados puede generar insatisfacción, como lo explica la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1950), que clasifica los factores físicos y materiales como "higiénicos", cuya carencia genera descontento, independientemente de los aspectos motivacionales presentes. Del mismo modo, Chiavenato (2012), resalta que un entorno físico ergonómico es fundamental para garantizar el bienestar y la productividad. Por otro lado, el mobiliario también fue evaluado negativamente, ya que muchos docentes expresaron insatisfacción con las condiciones de los muebles de trabajo, lo que afecta el confort físico y puede disminuir el rendimiento. Es importante recalcar que en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), establece que los servidores públicos tienen derecho a contar con un entorno laboral adecuado que garantice su integridad, salud, higiene y

bienestar. Así mismo, contar con un ambiente y entorno adecuado es importante para la imagen del Instituto Superior Tecnológico Loja.

Dentro de los resultados obtenidos de las encuestas, se revela que los docentes tienen mucho conocimiento sobre la estructura del Instituto. Es importante que los trabajadores tengan conocimiento sobre esos temas, ya que, la sociedad confía en su capacidad y lealtad al trabajo, así lo expresa Huarcaya Castañeda Cindy (2018). Cabe recalcar que las actividades que desempeñan los docentes van de la mano con la misión y visión del Instituto Superior Tecnológico Loja. Es por ello que, esto les ayuda a la planta docente a tener más claridad para establecer un entorno laboral positivo, que motive y ayude a mejorar a los trabajadores.

En cuanto a las relaciones interpersonales, los docentes mostraron una percepción generalmente positiva. El trabajo en equipo y la comunicación entre compañeros fueron aspectos valorados favorablemente, lo que refleja un ambiente colaborativo que favorece la productividad, esto no quita que existan conflictos en el área de trabajo, puesto que se observa en la investigación un porcentaje alto de la existencia del mismo. Sin embargo, esta percepción está en línea con lo que proponen Denis Reina y Michelle Reina (2018), quienes destacan que la confianza y el trabajo conjunto son elementos clave para mejorar el clima laboral, creando un lazo de trabajo óptimo y eficiente, excluyendo los conflictos.

Ahora, dentro del factor personal en donde se toma en consideración a los dos elementos de motivación y capacidad profesional, la mayoría de los docentes señaló que pueden manejar adecuadamente sus responsabilidades y resolver los problemas que se presentan en sus actividades. Este resultado es consistente con lo que expresa Bandura Albert (1987) sobre la autoeficacia y el aprendizaje social, que afirma que la confianza en las propias capacidades mejora el desempeño de un trabajador. Así mismo, la motivación cuenta como un punto favorable para el Instituto Superior Tecnológico Loja, ya que la planta docente, en su mayoría expresó que, si existe motivación por parte de su inmediato superior, así como también entre compañeros de trabajo.

## **7.2. Objetivo Especifico 2: Elaborar un plan de mejora en base a las debilidades encontradas en el Instituto Superior Tecnológico Loja.**

### **Plan de Mejora en Base a las Debilidades**

El plan es más que un documento donde se encuentran las estrategias, indicadores y demás elementos para que una organización sea de excelencia, es la base para tomar mejores decisiones acerca de las problemáticas que existan en una organización. En él se respalda el desarrollo de actividades de los trabajadores, así lo menciona (Sáiz Manzanares 2010).

Entonces, para dar cumplimiento al objetivo específico 2, es importante entender la necesidad de contar con un plan, porque a medida de la constante innovación, las instituciones siempre deben buscar mejoría. Esto quiere decir, que, si una institución cuenta con un plan, lleno de estrategias y actividades en donde los trabajadores se puedan respaldar, no tendrá mayor problema en solucionar los inconvenientes que se presenten, garantizando así la calidad y eficiencia en un trabajo.

Ahora bien, a partir de las debilidades identificadas y de la ponderación de los factores que cuentan con mayores y menores porcentajes, se hace necesario desarrollar un plan de mejora estructurado. Según Palacios (2019), un plan de acción debe definir claramente las actividades, responsables, plazos y objetivos a cumplir. En este sentido, el plan debe priorizar la optimización de los factores físicos en las variables de los equipos de oficina, el mobiliario y el servicio a internet, como también mejorando el factor interpersonal en lo que respecta a los conflictos en el área de trabajo.

La implementación de un plan de mejora centrado en estas áreas permitirá no solo resolver las problemáticas identificadas, sino también fortalecer el compromiso, bienestar y desempeño del personal docente, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **7.3.Objetivo General: Elaborar un diagnóstico del clima laboral del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024.**

El clima laboral es un elemento fundamental en la dinámica organizacional. La intervención entre los factores físicos y emocional, crean un ambiente que puede potenciar o delimitar el rendimiento de los empleados. Si dentro de la institución existe un clima positivo no solo mejorará la satisfacción laboral, sino que a su vez aumentará el compromiso de los trabajadores, ayudando a la disminución de rotación y promoviendo un ambiente más saludable y productivo (García 2009).

A consideración propia, el clima laboral genera un impacto directo en la productividad y hay que tener en cuenta que todo va de la mano con el comportamiento colectivo de los trabajadores como la comunicación y colaboración en equipo, además de las herramientas que la institución brinde a los empleados para satisfacer sus necesidades laborales.

Siendo así, el cumplimiento de este objetivo general permitió comprobar que en el Instituto Superior Tecnológico Loja, existe un adecuado clima laboral; esto no quiere decir que es su mayoría este bien, ya que, en el transcurso de la investigación se evidenció que existen aspectos que requieren de mejoras. Estos resultados se reflejan en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, donde hace relación de que si el clima laboral es positivo tendrá las

características de ser satisfactorio, colaborativo, con una comunicación abierta entre trabajadores e inmediatos superiores. Por lo contrario, si existiera un clima laboral desfavorable sería insatisfactorio, estresante y conflictivo.

Aunque la investigación haya presentado un resultado favorable, existen porcentajes negativos que no se consideren altamente elevados, pero que pueden perjudicar de alguna forma al entorno en donde los docentes realizan sus actividades, ya que estos elementos negativos pueden influir en el comportamiento del equipo, así como también en su eficiencia y productividad, es por ello que, es importante mejorar estos aspectos que son las debilidades que se presentan en el Instituto Superior Tecnológico Loja.



## 8. Conclusiones

Los resultados de esta investigación permitieron formular las siguientes conclusiones acorde a los objetivos específicos y objetivo general planteados:

- En el desarrollo de esta investigación se identificó que los principales factores que afectan negativamente al Instituto Superior Tecnológico Loja, son el factor físico en donde se destacan los equipos de oficina, el mobiliario y el servicio de internet, así también el factor interpersonal donde se recalca que los conflictos en el área de trabajo son aquellos elementos que afectan al clima laboral de la institución. Así mismo, se encontraron factores positivos relacionados con los factores estructurales, personales e interpersonales en relación a la comunicación y compañerismo que benefician a la institución. Esto resalta la importancia de mejorar estos factores negativos, y de prevalecer con los factores positivos, dado que, un clima laboral saludable mejorará la productividad y el ambiente será más favorable para el desarrollo de actividades.
- Parte de esta investigación, es proponer un plan de mejora, en donde se encuentran los objetivos, las estrategias, actividades y responsables, entre otros, que serán claves para la mejora de las debilidades encontradas en el Instituto Superior Tecnológico Loja.
- Para finalizar, el diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, se concluye y se caracteriza como adecuado, dado que, al analizar los datos de las encuestas gracias a la tabulación, se descubren solamente dos factores negativos (factores físicos e interpersonales). Teniendo en cuenta esto, es importante manifestar que los demás factores no presentan problemas que lleguen a afectar el ambiente laboral, y aunque tengan porcentajes poco significativos, se lograrán solucionar con la comunicación y en compañerismo que es algo que se destaca de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja.

## 9. Recomendaciones

Al haber realizado el diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, se sugiere de manera opcional a las autoridades tomar las siguientes recomendaciones:

- Al Instituto Superior Tecnológico Loja y a sus inmediatos superiores se les sugiere usar la presente investigación acerca del clima laboral de la planta docente como guía para capacitar al personal de como mitigar los factores negativos encontrados. De esta forma podrán informarse de cuáles son los factores y las debilidades que se encuentran dentro de la institución, para así tomar las acciones y decisiones adecuadas. Esto servirá de ayuda para alcanzar un ambiente laboral más óptimo y productivo.
- A su vez, se recomienda a la institución considerar y aprobar el plan de mejora presentado en esta investigación, el cual está enfocado en los factores más débiles presentes, con el objetivo de abordar las necesidades ergonómicas encontradas en los factores físicos, y así mismo, los conflictos en el área de trabajo.

Esta opción no solo ayudaría a mejorar la comodidad, sino también puede contribuir significativamente a la productividad y a la colaboración entre compañeros en el ambiente laboral.

- Finalmente, se recomienda implementar proyectos participativos de formación, donde se establezcan objetivos que ayuden a mejorar las debilidades y mantener las fortalezas que se presenten en la institución, todo esto con ayuda de los recursos tecnológicos, dado que estos facilitarán y asegurarán la efectividad del desarrollo de actividades del Instituto Superior Tecnológico Loja.

## 10. Bibliografía

- Adrian, C. (11 de Febrero de 2020). Importancia de la confianza dentro del equipo de trabajo. Obtenido de <https://openwebinars.net/blog/importancia-confianza-equipo-trabajo/>
- Albert, B. (1987). El aprendizaje social: ¿Qué es y cómo surgió? Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/teoria-del-aprendizaje-social/#:~:text=Albert%20Bandura%2C%20un%20psic%C3%B3logo%20Canadiense%2C%20violencia%20los%20har%C3%ADa%20m%C3%A1s%20agresivos.>
- Balcázar Díaz, A. (Octubre de 2023). Motivación laboral: Técnicas para impulsarla en el trabajo. Obtenido de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html>
- Batista, Hernández, & Fernández. (2010). Enfoque mixto de la investigación. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)
- Chiavenato. (2012). Clima organizacional. Obtenido de <https://www.worki360.com/clima-laboral/Clima-Organizacional-Chiavenato>
- Código de Trabajo. (2020). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (Octubre de 2008). Ecuador. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Escudero, Arano, & Delfín. (2016). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IEES. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>
- Fernández. (1999). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores . Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Fierro, C. (2008). El docente y sus funciones pedagógicas en la educación a distancia. México. Obtenido de [https://cucea.udg.mx/sites/default/files/documentos/adjuntos\\_pagina/el\\_docente\\_y\\_sus\\_funciones\\_pedagogicas\\_en\\_la\\_educacion\\_a\\_distancia.pdf](https://cucea.udg.mx/sites/default/files/documentos/adjuntos_pagina/el_docente_y_sus_funciones_pedagogicas_en_la_educacion_a_distancia.pdf)

- Freire, P. (Mayo de 2015). Concepto de educación en Paulo Freire y virtudes inherentes a la práctica docente: orientaciones para una escuela intercultural. Oviedo. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ConceptoDeEducacionEnPauloFreireYVirtudesInherente-7021114%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ConceptoDeEducacionEnPauloFreireYVirtudesInherente-7021114%20(1).pdf)
- García. (2009). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Gualli Atupaña, L. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32176/1/13%20ADP.pdf>
- Herzberg, F. (1950). Teoría de los dos factores. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.)
- Huarcaya Castañeda, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la sede del Gobierno Regional Huánaco. Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32892/huarcaya\\_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32892/huarcaya_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lara, A., & Andrade Monteros, J. (Septiembre de 2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30216>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23531/1/Lesly%20Karolina%20Buri%20Guaman.pdf>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (28 de Marzo de 2016). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito, Ecuador. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BA.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BA.pdf)
- López Neira, A. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

- López, J. (07 de 06 de 2023). Factores que influyen en el clima laboral. Obtenido de <https://juritecna.net/factores-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- (2010). Los distintos tipos de estrés. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos#:~:text=El%20manejo%20del%20estr%C3%A9s%20puede,Analicemos%20cada%20uno%20de%20ellos.>
- Martín, D. (2023). Desempeño laboral: qué es y cómo medirlo. (OpenHM, Ed.) Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral>
- Martínez , C., Mariño, V., & Del Valle Chirinos. (2018). La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa. Obtenido de [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/\\_IMPORTANCIA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_DENTRO\\_AMBIENTE\\_LABORAL\\_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/_IMPORTANCIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DENTRO_AMBIENTE_LABORAL_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez. (Septiembre de 2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-46452009000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-46452009000200004&script=sci_arttext)
- Molina Burgos, J. (2010). Clima organizacional y desarrollo institucional. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/items/096c8c27-f19c-4bd9-b86d-005c2bef0bb6>
- Moreno, J. (07 de Abril de 2020). Como mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral#como-mejorar>
- Olaz, & Ortiz. (2022). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. Perú. Obtenido de [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-40002023000100055](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). La organización del trabajo y el estrés. Ginebra. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>
- Ortiz Farfán, M. (7 de Febrero de 2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Palacios Molina, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. Manabí. Obtenido de

- [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palacios, D. (Octubre de 2019). El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí - Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElClimaLaboralYSuRelacionConElRendimientoDelPerson-8730540.pdf>
- Patterson. (2005). Producción científica mundial sobre el clima laboral en universidades estatales: un enfoque bibliométrico y de redes. Perú. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/915/1709>
- Pedraza. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>
- Perez, C. (8 de Septiembre de 2019). ¿Qué es diagnóstico? Obtenido de <https://es.scribd.com/document/425001175/Que-es-Diagnostico-Autores>
- Piaget, J. (Julio de 2022). Definición de práctica docente, su origen, funciones y el rol docente. Obtenido de <https://definicion.com/practica-docente/>
- Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2009). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/#redalyc\\_409659500007\\_ref4](https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/#redalyc_409659500007_ref4)
- Proaño Villavicencio, D. (22 de Diciembre de 2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. Cuenca, Ecuador. Obtenido de [https://3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art\\_6.pdf](https://3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art_6.pdf)
- Puersell, S. (29 de Diciembre de 2015). Motivación laboral: definición, estrategias y ejemplos. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/7-trucos-para-estimular-tu-motivacion>
- Ramirez, L. (2024). 4 técnicas de investigación probadas para universitarios. (Universidad de la Concordia, Ed.) Obtenido de Universidad la Concordia: <https://www.universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-investigacion>
- Reina, D., & Reina, M. (2018). *Por que la confianza es clave para el éxito del equipo*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Rodríguez. (Mayo de 2007). Guía de elaboración de diagnóstico. Obtenido de <https://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>

- Sahili. (2010). Ambiente laboral de los docentes del área jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18330/1/Vire%20Quezada%2c%20%2c3%81ngel%20Patricio.pdf>
- Sáiz Manzanares, M. (2010). Elaboración de planes de mejora en calidad de servicios. Burgos, España. Obtenido de [https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4888/Tema\\_2\\_elaboraci%F3n\\_de\\_planes\\_de\\_mejora.pdf;jsessionid=B62490A45C3FFFB295D7A0E94C091E25?sequence=7](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4888/Tema_2_elaboraci%F3n_de_planes_de_mejora.pdf;jsessionid=B62490A45C3FFFB295D7A0E94C091E25?sequence=7)
- SAP Concur Team. (05 de Diciembre de 2022). ¿Cuáles son las características de un ambiente laboral favorable y cómo crearlo? Colombia. Obtenido de <https://www.concur.co/blog/article/ambiente-laboral-favorable>
- Segredo Pérez, A. (Junio de 2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Cuba. Obtenido de [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=jNcDASsAAAJ&citation\\_for\\_view=jNcDASsAAAJ:UeHWp8X0CEIC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=jNcDASsAAAJ&citation_for_view=jNcDASsAAAJ:UeHWp8X0CEIC)
- Shaun. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Solórzano, L., & Meza Cruz, B. (3 de Septiembre de 2019). La investigación aplicada a la educación técnica y tecnológica superior. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaInvestigacionAplicadaALaEducacionTecnicaYTecnolo-7090651.pdf>
- StudySmarter. (2024). Teoría bifactorial de Herzberg. Obtenido de <https://www.studysmarter.es/resumenes/ciencias-empresariales/recursos-humanos/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
- Torres, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. Perú. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001)
- Uría Calderón, D. E. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA. LTDA. de la ciudad de Ambato. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

- Uribe Prado, J. (2019). *Clima y Ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Proyecto%20de%20Integraci%C3%B3n%20Curricular%20(TIC)%20(1).pdf
- Valenzuela, Buentello, & Ramos. (2015). *Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios*. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/53-Texto%20del%20art%C3%ADculo-308-1-10-20160429.pdf
- Vallejo Ordóñez, Á. D. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>
- Vega, S. (2020). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). 1-7. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-España, Ed.) Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)
- Vera Navas. (Abril de 2020). *Riesgos laborales: análisis exploratorio de los indicadores más comunes en Ecuador*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2105/1/LLAGUA%20AREVALO%20ANDRES%20SEBASTIAN.pdf>
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. Quito. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Proyecto%20de%20Integraci%C3%B3n%20Curricular%20(TIC)%20(1).pdf
- Villamar y Asunción. (2021). *El Mercado de Valores y su contribución al crecimiento económico de las Empresas en*. 1-73. (Universidad de Guayaquil, Ed.) Guayaquil, Ecuador. Obtenido de [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57417/1/ICT-192-2021TI1\\_%20TESIS.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57417/1/ICT-192-2021TI1_%20TESIS.pdf)
- Welp, Y. (2015). *Las Instituciones de Participación Ciudadana en América Latina (1978-2015)*. *Secretaría de Asuntos Políticos de la Organización de los Estados*, 3-4.
- William, J. (1978). *“Policy Analysis: A Political and organizacional Perspective»*.



## 11. Anexos

### 11.1. Anexo 1. Formato de Entrevista

| <b>Entrevista aplicada a la Rectora del Instituto Superior Tecnológico Loja</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Esta entrevista está encaminada a obtener información sobre los desafíos y prácticas relacionadas con el clima laboral. Así mismo, se encamina a buscar oportunidades para la mejora y bienestar de la institución y de los funcionarios. Cabe recalcar que toda la información que se brindara por parte del ente rector será de total confidencialidad y se usara solamente para ámbito académico.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Ítems</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cómo describe el clima laboral en su organización?</li><li>2. ¿Qué factores cree que influyen en el clima laboral de la institución?</li><li>3. ¿Cómo evalúa las condiciones físicas del Instituto Superior Tecnológico Loja, como (infraestructura, luz, temperatura, ruido, ventilación, limpieza y mantenimiento, instalaciones y espacio físico) en relación con el bienestar de sus colaboradores</li><li>4. ¿Cómo considera que el mobiliario, los equipos de computación y los equipos de oficina ayudan a la adecuación de sus compañeros de trabajo?</li><li>5. ¿Qué aspectos considera que afectan las relaciones interpersonales de quienes trabajan en la institución?</li><li>6. ¿Qué aspectos que usted realiza cree que ayudan a una buena comunicación en su área de trabajo?</li><li>7. ¿Qué acciones que usted realiza cree que ayudan a una relación de confianza con sus colaboradores?</li><li>8. ¿Por qué considera que es importante trabajar en equipo entre las diferentes áreas?</li><li>9. ¿Cómo describiría la comunicación con su equipo de trabajo?</li><li>10. ¿De qué manera usted involucra a su equipo de trabajo en la toma de decisiones para la institución?</li><li>11. ¿Cómo se lleva a cabo el reconocimiento para sus compañeros de trabajo que demuestren un buen desempeño en la institución?</li><li>12. ¿De qué manera motiva a sus colaboradores a fomentar la innovación en la institución?</li><li>13. ¿Qué cambios implementaría para mejorar el clima laboral de la institución?</li></ol> |

## 11.2. Anexo 2. Formato de Encuesta

Datos generales:

|                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| Área en el que trabaja: |                                 |
| Sexo:                   | Masculino ( )      Femenino ( ) |
| Edad:                   |                                 |

| <b>Factores Físicos</b>                                                                           |                               |                     |                      |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|
|                                                                                                   | <b>1</b>                      | <b>2</b>            | <b>3</b>             | <b>4</b>          |
|                                                                                                   | <b>Muy adecuado</b>           | <b>Adecuado</b>     | <b>Poco adecuado</b> | <b>Inadecuado</b> |
| 1. La temperatura en su ambiente de trabajo es                                                    |                               |                     |                      |                   |
| 2. La iluminación en su ambiente de trabajo es                                                    |                               |                     |                      |                   |
| 3. La limpieza y mantenimiento de su espacio laboral es                                           |                               |                     |                      |                   |
| 4. El espacio físico de oficina lo considera                                                      |                               |                     |                      |                   |
| 5. Como considera la infraestructura (edificación, instalaciones eléctricas) son                  |                               |                     |                      |                   |
| 6. Los equipos de su área de trabajo son                                                          |                               |                     |                      |                   |
| 7. El mobiliario de su puesto de trabajo es                                                       |                               |                     |                      |                   |
| 8. El servicio de internet es                                                                     |                               |                     |                      |                   |
| <b>Factores Estructurales</b>                                                                     |                               |                     |                      |                   |
|                                                                                                   | <b>1</b>                      | <b>2</b>            | <b>3</b>             | <b>4</b>          |
| <b>Conocimiento colectivo</b>                                                                     | <b>Conoce en su totalidad</b> | <b>Conoce mucho</b> | <b>Conoce poco</b>   | <b>No conoce</b>  |
| 10. Tiene conocimiento acerca de la estructura y organigrama de la institución                    |                               |                     |                      |                   |
| 11. Sabe acerca de la misión, visión y valores de la institución                                  |                               |                     |                      |                   |
| 12. Conoce las normas, códigos, reglamentos y el estatuto del Instituto Superior Tecnológico Loja |                               |                     |                      |                   |
|                                                                                                   | <b>1</b>                      | <b>2</b>            | <b>3</b>             | <b>4</b>          |
| <b>Conocimiento personal</b>                                                                      | <b>Muy adecuado</b>           | <b>Adecuado</b>     | <b>Poco adecuado</b> | <b>Inadecuado</b> |
| 13. Respecto a la carga laboral en su                                                             |                               |                     |                      |                   |

|                                                                                                                         |                  |                     |                |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------|----------------|--------------|
| departamento, el personal que labora en el mismo es                                                                     |                  |                     |                |              |
| 14. Considera usted que el organigrama institucional de su dependencia es                                               |                  |                     |                |              |
| 15. En su área de trabajo la distribución de actividades es                                                             |                  |                     |                |              |
| <b>Factores interpersonales</b>                                                                                         |                  |                     |                |              |
| <b>Relación y compañerismo</b>                                                                                          | <b>1</b>         | <b>2</b>            | <b>3</b>       | <b>4</b>     |
|                                                                                                                         | <b>Muy buena</b> | <b>Buena</b>        | <b>Regular</b> | <b>Mala</b>  |
| 16. El trabajo en equipo con sus compañeros es                                                                          |                  |                     |                |              |
| 17. La comunicación con su equipo de trabajo es                                                                         |                  |                     |                |              |
| 18. La relación que existe con su inmediato superior es                                                                 |                  |                     |                |              |
| 19. La motivación laboral de su inmediato superior es                                                                   |                  |                     |                |              |
| <b>Conflictos en el área de trabajo</b>                                                                                 | <b>1</b>         | <b>2</b>            | <b>3</b>       | <b>4</b>     |
|                                                                                                                         | <b>Siempre</b>   | <b>Casi siempre</b> | <b>A veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 20. Se promueven iniciativas para fortalecer la colaboración y evitar conflictos en las áreas de trabajo                |                  |                     |                |              |
| 21. Se están buscando oportunidades para mejorar la comunicación con su inmediato superior                              |                  |                     |                |              |
| 22. Se están promoviendo iniciativas para fortalecer la comunicación para evitar conflictos entre compañeros de trabajo |                  |                     |                |              |
| 23. Usted considera que existe un ambiente favorable para trabajar de forma individual y colectiva                      |                  |                     |                |              |
| <b>Factores personales</b>                                                                                              |                  |                     |                |              |
| <b>Motivación</b>                                                                                                       | <b>1</b>         | <b>2</b>            | <b>3</b>       | <b>4</b>     |
|                                                                                                                         | <b>Siempre</b>   | <b>Casi siempre</b> | <b>A veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 24. Al realizar sus actividades laborales, usted se encuentra motivado                                                  |                  |                     |                |              |
| 25. Usted se esfuerza mucho diariamente para cumplir con sus                                                            |                  |                     |                |              |

|                                                                                                |                |                     |                |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------|----------------|--------------|
| labores                                                                                        |                |                     |                |              |
| 26. Su inmediato superior motiva a sus subordinados a realizar sus actividades                 |                |                     |                |              |
| <b>Capacidad profesional</b>                                                                   | <b>1</b>       | <b>2</b>            | <b>3</b>       | <b>4</b>     |
|                                                                                                | <b>Siempre</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>A veces</b> | <b>Nunca</b> |
| 27. La carga laboral que le asignan la maneja de una manera adecuada                           |                |                     |                |              |
| 28. Se siente capaz de resolver cualquier dificultad que se presente dentro de sus actividades |                |                     |                |              |
| 29. Supera sus expectativas laborales                                                          |                |                     |                |              |
| 30. Se siente a gusto con la relación que existe entre compañeros de trabajo                   |                |                     |                |              |

**11.3. Anexo 3. Evidencias del trabajo realizado para obtener información del Instituto Superior Tecnológico Loja**





**Nota:** Las imágenes presentan el proceso de la aplicación de los instrumentos, mediante el cual se logró obtener la información para el cumplimiento de los objetivos planteados.  
Fuente: Elaborado por la autora.

#### 11.4. Anexo 4. Resultados de Excel de aplicación de Alpha de Cronbach

|                                                |            |        |                                                                      |
|------------------------------------------------|------------|--------|----------------------------------------------------------------------|
| # de items/preguntas en el cuestionario        | <i>K</i>   | 29     | $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$ |
| Sumatoria de la varianza de cada ítem/pregunta | $\sum S_i$ | 17,18  |                                                                      |
| Varianza total del instrumento                 | <i>St</i>  | 183,11 |                                                                      |
| alfa de cronbach                               | $\alpha$   | 0,94   |                                                                      |

**Nota:** La imagen muestra el resultado del cálculo de la prueba de Alpha de Cronbach.  
Fuente: Datos obtenidos de la información de las encuestas a la planta docente.

#### 11.5. Anexo 5. Valoración de los factores por peso

| Valoración de los factores físicos con pesos |             |            |
|----------------------------------------------|-------------|------------|
| Descripción                                  | Promedio    | Porcentaje |
| Factores físicos                             | 2,40        | 60%        |
| Factores estructurales                       | 1,90        | 48%        |
| Factores interpersonales                     | 2,12        | 53%        |
| Factores Personales                          | 1,36        | 34%        |
| <b>PROMEDIO GENERAL</b>                      | <b>1,95</b> | <b>49%</b> |

**Nota:** Datos obtenidos de la tabla 17 de resumen de factores, alineados con la valoración por peso otorgado a cada uno de los factores. Fuente: Elaborado por la autora.

## 11.6. Anexo 6. Certificado de traducción



Lic. Andy Briceño Santin

### **DOCENTE DE INGLES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "BETEL"**

Yo Andy Mariana Briceño Santin, con número de cédula 1150233706 y con título de Licenciada en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-2024-2977473

### **CERTIFICA**

Que el documento aquí proyectado es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del trabajo de titulación denominado "**Diagnóstico del clima laboral de la planta docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, 2024**", de la estudiante CAMILA FERNANDA MEDINA JARAMILLO, con cédula de identidad No.1105704884, egresado de la carrera de Administración pública de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifica en honor a la verdad y autoriza al interesado hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 25 de marzo del 2025

Lic. Andy Briceño Santin

Id: 1150233706

**Docente en la Unidad Educativa Particular "BETEL"**



## 11.7. Anexo 7. Designación de director del Trabajo de Integración Curricular



**UNL**  
Universidad  
Nacional  
de Loja

Carrera de  
Administración Pública

Memorando Nro.: UNL-FJSA-CAP-2024-0771-M

Loja, 15 de noviembre de 2024

**PARA:** Sra. Tania Elizabeth Patiño Calderon  
**Docente Titular Auxiliar 2**

**ASUNTO:** DESIGNACION DE DIRECTOR TIC a CAMILA FERNANDA MEDINA JARAMILLO

Una vez que el día de hoy, 15 de noviembre del 2024, a las 16 horas 05 minutos, se ha recibido la petición presentada por **Camila Fernanda Medina Jaramillo**, estudiante del ciclo **VIII**; acogiendo lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UN vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto; me permito designarlo como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: "**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LA PLANTA DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LOJA, 2024**", de autoría de la antes mencionado estudiante.

Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 del RRA-UNL, usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "*será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación*".

Por la atención dada, le expreso mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Sr. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid  
**DIRECTOR DE CARRERA**

Anexos:

- 2\_certificado\_de\_tema\_no\_ejecutado0148474001731704891.pdf
- 4\_proyecto0115625001731704892.pdf
- 6\_informe\_favorable\_de\_proyecto\_de\_tic0101790001731704893.pdf
- 7\_solicitud\_de\_director\_de\_tic0041656001731704894.pdf





**UNL**

Universidad  
Nacional  
de Loja

Carrera de  
Administración Pública

**Memorando Nro.: UNL-FJSA-CAP-2024-0771-M**

**Loja, 15 de noviembre de 2024**

Copia:

Sr. Robert Orlando Diaz Leon  
Analista de Apoyo a la Gestión Académica

rodI



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
JIMMY WILFRIDO  
JUNBO VALLADOLID

\* Documento firmado electrónicamente por Sibus

Educamos para Transformar  
2/2

## 11.8. Anexo 8. Solicitud al Instituto Superior Tecnológico Loja

Loja, 05 de septiembre del 2024

Arq.  
Gabriela Duran Tapia.  
RECTORA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LOJA.

Ciudad. -

De mi consideración:

Yo, **CAMILA FERNANDA MEDINA JARAMILLO**, con número de C.I: **11057042884** estudiante de la carrera de Administración Pública de la Universidad Nacional de Loja, del Octavo ciclo paralelo "A" me dirijo a usted para solicitarle de la manera más comedida lo siguiente:

Me conceda **SU AUTORIZACION PARA REALIZAR MI PROYECTO DE TESIS** en la entidad que usted de manera acertada dirige, misma que de ser aprobada esta petición la realizaría en la institución que usted precede y representa y de donde la información y resultados obtenidos pueden servir a su autoridad para la toma de decisiones institucionales. De la misma manera solicito se me brinde información sobre el número de empleados públicos que laboran bajo esta dependencia con la finalidad de que mi tutor de proyecto me apruebe igualmente la realización de mi proyecto en su dependencia.

Esto con la finalidad de obtener mi título de tercer nivel en la carrera de **ADMINISTRACION PUBLICA** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**.

Por la atención favorable que le dé a la presente le estoy de antemano eternamente agradecida.

Atentamente;



Srta.  
Camila Fernanda Medina Jaramillo.  
Ci. 1105704884  
Correo: [camila.medina@unl.edu.ec](mailto:camila.medina@unl.edu.ec)  
Telf.. 0992432082

Recibido  
09-09-2024  
