Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

CLIMA LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIRGILIO ABARCA MONTESINOS, PARROQUIA URDANETA, CANTÓN SARAGURO, PROVINCIA DE LOJA, AÑO 2024

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

AUTOR:

Jefferson Rolando Cabrera Cabrera

DIRECTOR:

Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid

Loja-Ecuador

2025

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **JUMBO VALLADOLID JIMMY WILFRIDO**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **CLIMA LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIRGILIO ABARCA MONTESINOS, PARROQUIA URDANETA, CANTÓN SARAGURO, PROVINCIA DE LOJA, AÑO 2024**, perteneciente al estudiante **JEFFERSON ROLANDO CABRERA CABRERA** , con cédula de identidad N° **1105352015**.

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, 10 de Febrero de 2025

Firmado electrónicamente por:
JIMMY WILFRIDO
JUMBO VALLADOLID

F) ----------

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Certificado TIC/TT.: UNL-2025-000748

Autoría

Yo, **Jefferson Rolando Cabrera Cabrera**, declaro ser autor del presente trabajo de integración curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí trabajo de integración curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: Firmado electrónicamente por: JEFFERSON ROLANDO CABRERA CABRERA

Autor: Jefferson Rolando Cabrera Cabrera

Cédula de Identidad: 1105352015

Correo electrónico: jefferson.r.cabrera@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0982630424

Carta de autorización del trabajo de integración curricular por parte del autor para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.

Yo, Jefferson Rolando Cabrera Cabrera, declaro ser autor del trabajo de integración curricular titulado "Clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, año 2024" como requisito para optar el título de Licenciado en Administración Pública autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinticinco días del mes de abril del dos mil veinticinco.

Firma: Firmado electrónicamente por: JEFFERSON ROLANDO CABRERA CABRERA

Autor: Jefferson Rolando Cabrera Cabrera

Cédula: 1105352015

Correo electrónico: jefferson.r.cabrera@unl.edu.ec

Celular: 0982630424

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: Ing. Jimmy Wilfrido jumbo Valladolid. Mg.Sc.

Dedicatoria

El presente trabajo es el reflejo de mi esfuerzo, perseverancia y dedicación, pero sobre todo del apoyo incondicional de quienes han sido mis pilares fundamentales a lo largo de este camino. Por ello, quiero primeramente comenzar dedicando esta investigación a Dios y a la Virgen del Cisne, por brindarme salud y ser mi guía constante en el trayecto de esta etapa universitaria.

A mis padres, Rosa Cabrera y Rolando Cabrera, por su amor incondicional, sus sabios consejos y su respaldo constante. Su sacrificio ha sido mi mayor inspiración para seguir adelante y alcanzar esta meta.

A mi hermana Lidia, por su apoyo, motivación y cariño, siendo un soporte esencial en los momentos difíciles de mi vida. A mis hermanos, Flor, Maribel, Cristhian, Alex y Junior, por su compañía y aliento en este proceso, así como por su apoyo en momentos clave de mi vida.

De manera especial, a mi tío Ángel Cabrera, quien, a pesar de la distancia, siempre ha estado presente con sus palabras de ánimo y su apoyo inquebrantable, recordándome que los sueños se logran con esfuerzo y determinación.

Finalmente, a toda mi familia, maestros y amigos, cuyo respaldo y motivación me han impulsado a perseverar y luchar por mis aspiraciones. Sin ustedes, este trabajo no habría sido posible.

Jefferson Rolando Cabrera Cabrera

Agradecimiento

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, y a la honorable Carrera de Administración Pública por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios en esta prestigiosa institución, que se destaca por formar profesionales de alta calidad listos para servir a la sociedad. De igual forma, agradezco a todos los docentes de la Carrera de Administración Pública, quienes han compartido su profundo conocimiento y experiencia, formándome para enfrentar la vida laboral y destacarme como una persona de bien en nuestra comunidad.

De manera muy especial, un agradecimiento sincero a mi director, Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid, por su guía paciente y respetuosa en la realización de este trabajo de investigación. Finalmente, extiendo mi gratitud al colegio "Virgilio Abarca Montesinos", por abrirme las puertas y ofrecerme la información necesaria para llevar a cabo mi trabajo de investigación. A la directora y docentes de la institución, les agradezco por su disposición y colaboración, lo que ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo.

Jefferson Rolando Cabrera Cabrera

Tabla de Contenido

Portada i
Certificación ii
Autoría iii
Carta de autorización iv
Dedicatoria v
Agradecimiento vi
Tabla de Contenido vii
Índice de Tablas ix
Índice de Gráficos x
Índice de Anexos xi
1. Título 1
2. Resumen 2
2.1 Abstract 3
3. Introducción 4
4. Marco teórico 5
4.1 Antecedentes 5
4.2 Bases teóricas 7
4.2.1 Teoría de relaciones humanas de Elton Mayo 7
4.2.2 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham H. Maslow 8
4.2.3 Teoría del comportamiento organizacional 10
4.3 Marco conceptual 10
4.3.1 Clima laboral 10
4.3.2 Importancia del clima laboral 11
4.3.3 Dimensiones del clima laboral 11
4.4 Bases legales 13
4.5 Marco institucional 17
4.5.1 Datos generales 17
4.5.2 Estructura (organigrama institucional) 18
5. Metodología 19
5.1 Área de estudio 19
5.1 Recursos y materiales 19
5.2 Enfoque metodológico 20
5.3 Alcance del estudio 20
5.4 Métodos 20
5.4.1 Método deductivo 21
5.4.2 Método analítico 21

5.5 Criterios de Inclusión y Exclusión 21
5.6 Técnica 21
5.7 Instrumento 21
5.8 Población de estudio 23
6 Resultados 25
7 Discusión 39
8. Conclusiones 41
9. Recomendaciones 42
10. Bibliografía 43
11. Anexos 48

Índice de Tablas

Tabla 1. Bases Legales 13
Tabla 2. Parámetros para la evaluación del clima laboral 22
Tabla 3. Indicadores para medir el clima laboral 23
Tabla 4. Población de estudio..... 24
Tabla 5. Datos generales 25
Tabla 6. Resultados de la dimensión de comunicación..... 26
Tabla 7. Resultados de la dimensión de relaciones interpersonales..... 28
Tabla 8. Resultados de la dimensión de liderazgo 29
Tabla 9. Resultados de la dimensión de reconocimiento 31
Tabla 10. Resultados de la dimensión autonomía 32
Tabla 11. Nivel general del clima laboral 34
Tabla 12. Ítems con menor puntuación por dimensión 35
Tabla 13. Indicadores para medir el clima laboral 37
Tabla 14. Resultado general de todas las dimensiones 37

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Pirámide de Maslow 9
Gráfico 2. Organigrama Institucional de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos . 18
Gráfico 3. Ubicación geográfica de la Parroquia Urdaneta 19
Gráfico 4. Dimensión de comunicación 27
Gráfico 5. Dimensión de relación interpersonales 28
Gráfico 6. Dimensión de liderazgo 30
Gráfico 7. Dimensión de reconocimiento 31
Gráfico 8. Dimensión de autonomía 33
Gráfico 9. Nivel del clima laboral por dimensión 34

Índice de Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta para medir el clima laboral 48
Anexo 2. Evidencia fotográfica de las encuestas realizada a los servidores públicos de manera presencial 50
Anexo 3. Autorización para realizar la investigación por pate de la rectora de la institución 51
Anexo 4 . Recopilación de datos con Microsoft Excel 52
Anexo 5. Certificación de la traducción del Abstrat 57

1. Título

Clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, año 2024.

2. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, año 2024” tuvo como objetivo general determinar el clima laboral en los servidores públicos de dicha institución. Para alcanzar este objetivo, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal, empleando métodos como el analítico y deductivo. La recolección de datos se realizó a través de encuestas aplicadas a 33 servidores públicos de la unidad educativa, evaluando 5 dimensiones, la misma fue obtenida de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral. Los resultados obtenidos revelaron que los servidores públicos de la institución cuentan con un nivel de clima laboral “Muy bueno”, con una puntuación general de 78.30 sobre 100, lo que indica que se ubica por encima del promedio. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, especialmente en dimensiones como el reconocimiento y la comunicación, que presentan puntajes más bajos en comparación con otras dimensiones evaluadas. Este análisis resalta la importancia de un clima laboral favorable en la efectividad de los servidores públicos, y subraya la necesidad de desarrollar estrategias específicas para abordar las áreas críticas identificadas, con el fin de mejorar aún más el ambiente laboral y fomentar la productividad y satisfacción de los empleados. En conclusión, aunque el clima laboral es positivo, el estudio señala la urgencia de trabajar en los aspectos que requieren atención para garantizar un entorno laboral óptimo y sostenible.

Palabras clave: Clima laboral, Servidores Públicos, Áreas de mejora, Productividad

2.1 Abstract

The present research work entitled “Work Climate among Public Servants at the Virgilio Abarca Montesinos Educational Unit, Urdaneta Parish, Saraguro Canton, Loja Province, Year 2024” had as its general objective to determine the work climate among the public servants of such institution. To achieve this objective, a quantitative approach methodology was used, with a descriptive and cross-sectional design, employing methods such as analytical and deductive. Data collection was carried out through surveys applied to 33 public servants of the educational unit, evaluating 5 dimensions, which were obtained from the Guide for the Application of the Work Climate Evaluation Questionnaire. The results revealed that the public servants of the institution have a “Very good” level of work climate, with an overall score of 78.30 out of 100, indicating that it is above average. However, areas for improvement were identified, especially in dimensions such as recognition and communication, which scored lower compared to other evaluated dimensions. This analysis highlights the importance of a favorable work climate in the effectiveness of public servants and emphasizes the need to develop specific strategies to address the critical areas identified, in order to further improve the work environment and promote employee productivity and satisfaction. In conclusion, although the work climate is positive, the study points out the urgency of addressing the aspects that require attention to ensure an optimal and sustainable work environment.

Keywords: Work Climate, Public Servants, Areas for Improvement, Productivity

3. Introducción

El clima laboral en las instituciones educativas es un factor crucial que influye no solo en la interacción entre docentes, personal administrativo, estudiantes y padres, sino también en el bienestar y la motivación del equipo educativo. Un ambiente laboral positivo es fundamental para fomentar la colaboración, crear espacios propicios para el aprendizaje y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes. Según Guevara (2018), un clima laboral adecuado no solo aumenta la eficiencia en el uso de los recursos, sino que también mejora la satisfacción en el trabajo, lo que subraya la necesidad de generar entornos laborales bien estructurados en las instituciones educativas. Los docentes que trabajan en un entorno laboral positivo tienden a ser más eficientes y a crear un ambiente familiar con sus colegas y estudiantes, lo que contribuye a fomentar un clima laboral propicio para el rendimiento académico. A veces la falta de apoyo por parte de los superiores, la falta de autonomía, la comunicación ineficaz y la percepción de injusticia son solo algunos de los aspectos que pueden influir negativamente en el bienestar laboral de los docentes y, por ende, en su desempeño y en la experiencia educativa de los estudiantes. Por lo tanto, determinar las causas subyacentes de estos problemas es necesario para mejorar el clima laboral, de manera que se convierta en un entorno más positivo y colaborativo, permitiendo así que los docentes se desempeñen a su máximo potencial y garanticen una experiencia educativa de calidad para todos los estudiantes.

La investigación tuvo como objetivo principal determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos. Se propuso evaluar de manera integral el clima laboral actual, así como identificar los factores clave que influyeron en su ambiente laboral. Estos objetivos facilitaron el diagnóstico necesario para proponer mejoras en el ambiente laboral, fomentar una mayor satisfacción entre los empleados y, en última instancia, elevar la productividad y el desempeño institucional. Este trabajo incluyó una revisión exhaustiva de los elementos estructurales, comenzando con un marco teórico que estableció los antecedentes y bases conceptuales que sustentaron la investigación. Además, se presentó un marco legal que respaldó el estudio y un marco institucional que proporcionó información pertinente sobre la Unidad Educativa donde trabajan los servidores públicos en cuestión, incluyendo su historia, misión, visión y estructura funcional. Finalmente, se describió la metodología en donde se detalla el enfoque utilizado, la técnica y la herramienta de investigación empleada para el estudio, así como la discusión en la que se compararon las teorías investigadas con los resultados obtenidos, apoyados por las fuentes bibliográficas que sirvieron de base para la argumentación presentada.

4. Marco teórico

4.1 Antecedentes

En las últimas décadas, el clima laboral ha emergido como un tema crucial de análisis en diferentes aspectos. Por esta razón que, desde mediados del siglo XX, el clima laboral ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, destacando su impacto en la eficiencia y productividad de las instituciones. Consecuentemente Domínguez (2023), menciona que un "clima laboral positivo no solo mejora el bienestar de los servidores, sino que también influye directamente en el rendimiento institucional" (p.3). Por esta razón, que la medición y análisis del clima laboral son fundamentales para detectar áreas de mejoras y potenciar el rendimiento laboral, contribuyendo así al éxito de un entorno cada vez más competitivo dentro de la sociedad.

Por tal motivo, Quizhpe (2024) en su estudio denominado *"Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado, de la cuidad de Loja, año 2023"*, tuvo como objetivos: determinar el nivel de clima laboral de los docentes y formular un plan de mejoras. La metodología utilizada tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y de corte transversal donde se emplea métodos analítico, deductivo e inductivo, la técnica empleada fue la encuesta, la población estudiada es de 46 docentes. Se utilizo un cuestionario de veinticinco preguntas obtenido de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral. Los resultados muestran que la institución educativa presenta un buen clima laboral, con una puntación de 82.02 sobre 100.

Se logró evidenciar que las dimensiones de reconocimiento y autonomía obtuvieron los puntajes bajos, lo cual es recomendable considerar estrategias para fortalecer esta dimensión y mejorar el ambiente laboral. Además, se elaboró un plan de mejoras basado en los resultados de las encuestas donde se propone estrategias, acciones y recursos para fortalecer el entorno laboral. En conclusión, se logró evidenciar que en el colegio Pio Jaramillo Alvarado cuenta con un nivel de clima laboral positivo, con una puntación por encima del promedio, aunque existen áreas que pueden ser mejorados. Lo que significa que un clima laboral favorable no solo tiene un impacto positivo en el bienestar de los educadores, sino que también influye significativamente en la calidad educativa y el rendimiento institucional.

Por su parte, Robles (2024) en su investigación realizó un "*Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022"*, donde contó con una población objeto de estudio de 19 servidores

públicos donde se aplicó encuestas a 18 docentes y una entrevista únicamente a la directora de la institución. Para el desarrollo de la investigación fue necesario plantear aspectos específicos como determinar el nivel de clima organizacional e identificar los factores que influyen positivamente y negativamente en el clima organizacional de la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva.

Dentro de la metodología para la realización del trabajo, se usó el método deductivo, sintético y analítico, con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo que ayudó a determinar los resultados de las encuestas y entrevista. Lo cual se realizó a través de la aplicación del cuestionario del investigador Rensis Likert (1967), conjuntamente con la escala de Likert para la valoración de resultados obtenidos. Para la interpretación de dichos resultados, se realizó la adaptación de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público del Ministerio de Trabajo (2018). De esta manera, luego de realizar el diagnostico, se determinó que el clima organizacional de la institución está en un promedio de 3,06 excelente, es decir, la percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.

De igual forma, Perez (2019) en su maestría en la Universidad San Ignacio de Loyola denominada "*Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente"*, tuvo como objetivo principal establecer la comparación del clima organizacional entre dos instituciones educativas públicas de Ventanilla-Callao, una de gestión por convenio y la otra de gestión pública. Para ello, se aplicó el cuestionario sobre clima organizacional como instrumento de recolección de datos. La población y muestra estudiada estuvo conformada por 46 docentes de la institución educativa de gestión por convenio y 20 docentes de la institución de gestión pública, sumando un total de 66 docentes. Los resultados indicaron que el clima organizacional en ambas instituciones es alto, pero no en la misma proporción, ya que en la institución de gestión por convenio, el 70% de los docentes percibió un alto nivel de clima organizacional, mientras que en la institución de gestión pública, solo el 40% de los docentes reportó un alto nivel; en líneas generales, los niveles de las dimensiones estructura, relaciones, recompensa e identidad fueron similares en ambas instituciones, siendo altos, regulares y altos respectivamente, sin embargo, la distribución de estas dimensiones no necesariamente fue igual en las dos instituciones, concluyendo con un análisis amplio de los resultados obtenidos, señalando las diferencias significativas y los niveles de las dimensiones estudiadas.

Por otro lado, Taipe (2021) con su trabajo de investigación titulado "*El clima laboral y su relación en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la*

ciudad de Latacunga" tuvo como objetivo analizar la relación del clima laboral en el desempeño docente del personal, se trató de una investigación descriptiva, no experimental, a través de encuestas aplicadas a los docentes se recolecto los datos requeridos para la investigación por medio de instrumentos validados, para el clima laboral el test de Litwin y Stringer, mientras que para el desempeño docente el test de Gonzales Carpio adaptados por el autor, mediante muestro probabilístico regulado se consideró a la totalidad del personal docente.

Los resultados obtenidos demuestran que el clima laboral tiene relación en el desempeño de los docentes, concluyendo que las dimensiones de clima laboral que se correlacionan con las de desempeño docente son: identidad con responsabilidad, conflictos laborales con eficiencia y apoyo con trabajo en equipo, aspectos en los que se debe trabajar para un rendimiento óptimo del personal docente.

Asimismo, Martinez (2023) en su tesis titulada "*Clima laboral y el desempeño de los servidores públicos en las unidades de gestión educativa local, Perú, San Juan de Miraflores 2022",* utilizó un enfoque cualitativo, de tipo básico y no experimental, con un diseño de estudio de casos, tomando como muestra a seis servidores públicos para realizar entrevistas. El objetivo de la investigación fue analizar cómo el crecimiento y desarrollo de la entidad dependen del desempeño de los servidores públicos en un clima laboral óptimo. Los resultados indican que, cuando existe un clima laboral favorable y se cuentan con todos los recursos necesarios, los colaboradores pueden desempeñar sus funciones de manera eficiente, alcanzando así su máxima productividad. Se concluye que el buen clima laboral percibido por los servidores públicos en la UGEL 01 influye positivamente en su desempeño laboral. Sin embargo, se observa que, a pesar de no contar siempre con los materiales necesarios en el momento adecuado para realizar sus funciones, estos servidores hacen un esfuerzo considerable para cumplir con los objetivos establecidos.

4.2 Bases teóricas

4.2.1 Teoría de relaciones humanas de Elton Mayo

El articulado de Flores (2023) sobre la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo, "enfatiza en la importancia de los factores psicológicos, sociales y emocionales en el desempeño laboral y la productividad de los empleados" (p.24). En contexto, esta teoría afirma que los empleados están motivados no sólo por incentivos económicos, sino también por factores como la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y el apoyo social en el entorno laboral. También se destaca en su teoría la existencia de grupos informales, la influencia de la gerencia y la supervisión, la necesidad de

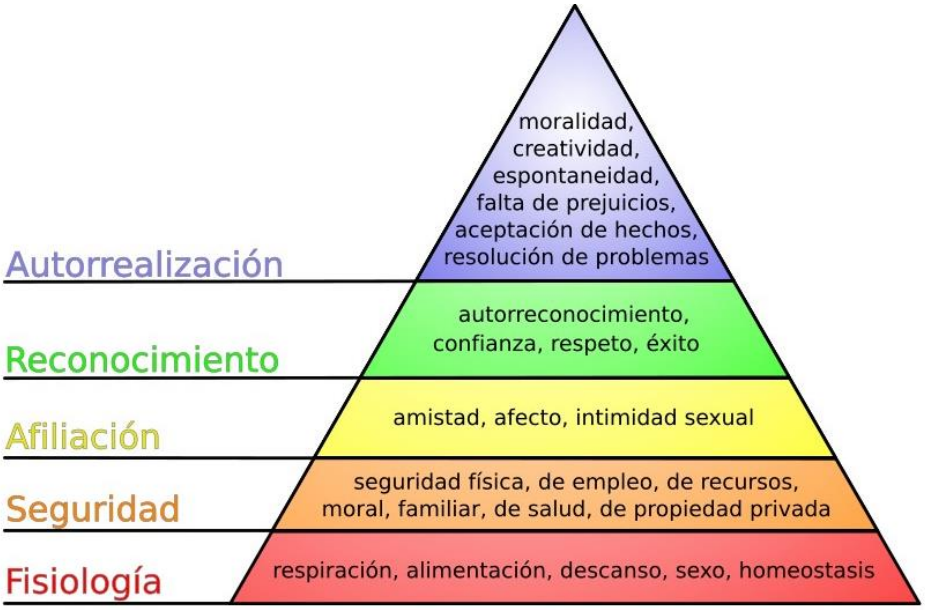
que los empleados participen en la toma de decisiones y la importancia de una comunicación abierta entre los empleados y la gerencia. Donde se reconoce que estos factores humanos y sociales son esenciales para mejorar el desempeño y productividad de los trabajadores en las instituciones.

En este sentido, la teoría se relaciona estrechamente con dimensiones como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el reconocimiento y la autonomía. Una comunicación efectiva fomenta un ambiente de confianza y apertura, lo que conlleva a la satisfacción laboral de los empleados y mejora la productividad, ofreciendo así un servicio de calidad. En las relaciones interpersonales cuando son positivas entre compañeros y superiores son esenciales porque forman un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. De igual forma, cuando existe liderazgo dentro de la organización, esto motiva a que los empleados puedan participar en la toma de decisiones, y que sus ideas sean escuchadas. Mientras que el reconocimiento del esfuerzo y dedicación de los trabajadores, ayuda a incentivar el compromiso con la organización, lo que genera mayor contribución en el desarrollo de las actividades. Además, la autonomía permite a los trabajadores asumir responsabilidades de manera independiente, lo que fortalece su sentido de pertenencia, sintiéndose aceptado, valorado y conectado con los demás compañeros (Moreno, 2024).

4.2.2 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham H. Maslow

La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, desarrollada por el psicólogo Abraham H. Maslow en 1943, propone que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía que va desde las más básicas hasta las más complejas. Esta jerarquía incluye cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Según Maslow, las personas deben satisfacer primero las necesidades más básicas antes de poder enfocarse en las más altas (Rios, 2023).

Gráfico 1. *Pirámide de Maslow*



***Nota*:** Figura de la representación de los cinco niveles de necesidades, *pirámide propuesta Abraham H. Maslow*, información obtenida de (Rios, 2023), (p.2).

4.2.2.1 Descripción de los niveles de necesidades

Según varios autores, la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow se describe de la siguiente manera (resumido de Simons, Irwin y Drinnien, 1987; Boeree, 2006; Feist y Feist, 2006, citados en Quintero, 2011):

Necesidades Fisiológicas: básicamente son las necesidades más fundamentales, derivadas de nuestra biología y esenciales para la supervivencia diaria. Incluyen la necesidad de respirar, beber agua, comer, dormir, mantener relaciones sexuales y contar con refugio

Necesidades de Seguridad: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, entran en juego las que están relacionadas con nuestra seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Esto abarca la seguridad física, empleo, ingresos y recursos, así como la salud y la protección contra delitos que afecten la propiedad personal.

Necesidades de Afiliación: solo cuando las necesidades anteriores están relativamente satisfechas, se configuran las necesidades de amor, afecto y la necesidad de pertenencia a un grupo social, que ayudan a mitigar la sensación de soledad. Se manifiestan en deseos como casarse, formar una familia, ser parte de una comunidad o pertenecer a una organización religiosa o social.

Necesidades de Reconocimiento: se centran en el reconocimiento y la autoestima. Por esta razón que cuando existe la falta de satisfacción de estas necesidades puede llevar a sentimientos de inferioridad. Según Maslow, describe que hay dos categorías de este tipo de necesidades: una de ellas es la inferior, que incluye el respeto de los demás y la búsqueda de estatus, fama, atención y dignidad; y otra la superior, que se refiere al respeto propio, incluyendo la confianza, competencia, logros, independencia y libertad.

Necesidades de Autorrealización: se refiere básicamente al logro del potencial personal a través del desarrollo de actividades específicas, implicando la búsqueda de creatividad, talento, crecimiento personal, experiencias diversas y descubrimiento.

4.2.3 Teoría del comportamiento organizacional

La teoría del "comportamiento organizacional" se centra en cómo las personas y los grupos interactúan dentro de las organizaciones, explorando factores que influyen en el rendimiento y la efectividad laboral. Aborda temas como la motivación, la personalidad y los valores individuales, así como la dinámica de grupo y el liderazgo. Se discute la importancia de la comunicación efectiva y cómo las barreras pueden afectar el flujo de información, además de cómo la cultura organizacional impacta en el comportamiento de los empleados y en el clima laboral. Asimismo, el texto examina la gestión del cambio y las estrategias necesarias para implementarlo, así como la evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción y el compromiso laboral. Finalmente, se enfatiza la ética y la responsabilidad social en el contexto organizacional, subrayando la necesidad de que las instituciones actúen de manera responsable y ética para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. (Robbins y Judge , 2013).

4.3 Marco conceptual

A continuación, se presentan diversos conceptos que facilitan una comprensión más detallada referente al clima laboral. Cada uno de los términos son esenciales para comprender la dinámica interna de cualquier organización, ya que inciden directamente en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

4.3.1 Clima laboral

Cuando nos referimos al clima laboral es hablar sobre la percepción colectiva que tienen los empleados sobre las condiciones de trabajo en una organización, que incluye factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento del trabajo y las oportunidades de desarrollo. Como lo señala Delgado (2022), el clima laboral "es un

conjunto de características que son medibles respecto al ambiente de trabajo percibida por los servidores públicos que laboran en ese ambiente de trabajo" (p.636). En otras palabras, si es bueno o malo repercute en la motivación, los comportamientos, la productividad y rendimiento de los trabajadores.

De igual forma, Pilligua (2019) conceptualiza al clima laboral como "la percepción que tienen los trabajadores del ambiente donde laboran" (pg.4). Lo que significa que ellos perciben el entorno en el que desempeñan sus funciones, ya sea positivo o negativo, tiene un impacto significativo en la productividad de sus roles encomendados dentro de la organización donde trabaja

4.3.2 Importancia del clima laboral

Evaluar el clima laboral es la clave para el crecimiento y compromiso que las organizaciones necesitan para mejorar a través del estudio general y diagnóstico de defectos. El clima laboral se considera como el medio ambiente humano y físico en el cual se desempeña el trabajo cotidiano. Por tal razón, según Morales, Torres y Zapata. (2017) es primordial, debido a que "influye en la satisfacción y en la productividad de quienes conforman la organización, debido a esto pueden existir varios comportamientos y acciones que no dejen alcanzar los objetivos establecidos" (p.4).

4.3.3 Dimensiones del clima laboral

4.3.3.1 Comunicación

La comunicación es fundamental en el clima laboral, ya que influye tanto en la colaboración y el desempeño del equipo de trabajo. Por esta razón que una comunicación clara y transparente evita malentendidos y fomenta la confianza entre los servidores. La comunicación entre los servidores públicos que actúan en un ambiente de cordialidad y honestidad saben que pueden expresar sus opiniones y comentarios con libertad y que la información que reciben es igualmente transparente (Cristancho, 2015). Es decir, permite comprender claramente la misión, los valores y las metas de la institución. De tal forma que, cada miembro de la organización entiende su contribución a esos objetivos y cómo pueden alcanzar sus propias metas personales, lo que promueve un sentido de pertenencia y motivación dentro de la entidad.

4.3.3.2 Relaciones interpersonales

La calidad de las interacciones entre los empleados está estrechamente relacionada con la excelencia en el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo, así como con el

fortalecimiento de los vínculos de camaradería. Según la teoría de la contingencia de Fiedler, estas relaciones interpersonales tienen un impacto significativo tanto en el rendimiento laboral como en la satisfacción de los trabajadores. Un ambiente laboral positivo, donde prevalece la confianza y el respeto, puede ayudar a potenciar la efectividad del equipo y contribuir a alcanzar los objetivos de la organización. Por esta razón, que fomentar una cultura de comunicación abierta y apoyo reciproco es fundamental para optimizar la dinámica del grupo y el bienestar en el lugar de trabajo (Robbins y Ajudge 2013).

4.3.3.3 Liderazgo

De acuerdo con la Escuela Europea, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos, que involucren a personas y grupos en un marco de valores (Escuela Europea, 2015)**.** Sin embargo**,** el liderazgo no solo implica la denominación como líder, sino también debe de tener cualidades como la capacidad de comunicación efectiva, la empatía, la toma de decisiones, la visión estratégica y la habilidad para inspirar confianza a los demás. De esta forma, el líder puede coordinar correctamente al grupo de individuos y alcanzar los objetivos comunes que la organización requiera.

4.3.3.4 Reconocimiento

Se refiere a valorar los esfuerzos y logros de los servidores públicos, lo que incluye agradecimientos verbales, incentivos económicos y celebraciones por los objetivos logrados dentro y fuera de la organización. Sin duda esta práctica motiva a que los empleados, tengan comportamientos positivos y que contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Un buen clima laboral el objetivo es que el grupo sienta que su esfuerzo es valorado y que quienes no han logrado esos reconocimientos sepan que lo pueden alcanzar mejorando día a día en el desempeño de sus tareas y funciones (Cristancho, 2015).

4.3.3.5 Autonomía

La autonomía en el trabajo es un factor clave que influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados. Cuando los trabajadores tienen la capacidad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas y gestionar su tiempo, se sienten empoderados y motivados, lo que reduce el estrés y fomenta un ambiente innovador. Además, esta libertad contribuye al desarrollo de habilidades, mejora el equilibrio entre la vida personal y profesional, y ayuda a las organizaciones a retener talento humano, creando así un entorno laboral más positivo y eficiente (Verocol 2024).

4.4 Bases legales

Tabla 1. *Bases Legales*

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR-2008	
SECCIÓN OCTAVA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	**Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador:** "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización, personal y base de la economía. El Estado OCTAVA 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".
CAPÍTULO SÉPTIMO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA **SECCIÓN PRIMERA SECTOR PÚBLICO**	**Artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador: "**Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución".
SECCIÓN SEGUNDA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	**Artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que:** "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación".
FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN	**Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador:** "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores".
LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO	
PRINCIPIOS, ÁMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES	**Artículo 4 de la Ley orgánica de Servicio Público:** "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. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo".
INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO	**Artículo 5 de la Ley orgánica de Servicio Público**: "Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación".

DEBERES DE LAS/OS SERVIDORES PÚBLICOS	**Artículo 22 de la Ley orgánica de Servicio Público:** Son deberes de las y los servidores públicos: a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley; b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades; c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley; 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; f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad; g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración; h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión; i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente; j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

DERECHOS DE LAS/OS SERVIDORES PÚBLICOS	**Artículo 23 de la Ley orgánica de Servicio Público:** Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a) Gozar de estabilidad en su puesto; b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables; c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley; d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas; e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley; f) Organizarse y designar sus directivas; g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley; h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos
PROHIBICIONES DE LAS/OS SERVIDORES PÚBLICOS	**Artículo 24 de la Ley orgánica de Servicio Público:** Prohíbase a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente: a) Abandonar injustificadamente su trabajo; b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley; c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;

	d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS/OS SERVIDORES PÚBLICOS	**Artículo 76 de la Ley orgánica de Servicio Público:** "La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley".
NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO	
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	**Artículo 4 de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público:** La medición de clima laboral, se debe realizar anualmente de manera obligatoria, según la planificación anual establecida por la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional.
OBJETIVO DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	**Artículo 9 de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público:** El objetivo de la medición de clima laboral, es el conocer en forma técnica y sistemática la percepción de las y los servidores públicos acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el objeto de elaborar planes que permitan corregir de manera priorizada los factores críticos identificados que afecten el compromiso y la productividad del servidor, esto a fin de mejorar la calidad en el servicio a la ciudadanía.
DEL CLIMA LABORAL	**Artículo 10 de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público:** El clima laboral es la percepción que tienen las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y que afecta directa o indirectamente a su desempeño.
INDICADOR DE CLIMA LABORAL	**Artículo 23.- Indicador de clima laboral:** Se lo consigue a partir de las valoraciones de los diferentes componentes, factores y sus factores medidos e identifica el porcentaje de aceptación que la institución ha obtenido en relación a su clima laboral observado. El indicador se basará en una escala porcentual entre 0 y 100. Detalle de valoración: **Excelente** (100 %- 90.01 %): La percepción del clima laboral es muy alta, lo que indica que es una fortaleza importante para alcanzar los objetivos de la entidad. **Muy bueno** (90,01 %-75, 01 %): El clima laboral está por encima del promedio, pero hay aspectos que se pueden mejorar o mantener.

	Aceptable (75 % -60, 01%): El clima laboral está en promedio, y hay aspectos que deben mejorar. **Regular** (60 %-40, 01%): El clima laboral está por debajo del promedio y hay muchos aspectos que deben mejorar. **Deficiente** (menos de 40 %): El clima laboral es inadecuado y requiere medidas urgentes para su corrección o mejora.

Nota: En esta tabla se muestra información tomada de las diferentes leyes, reglamentos, normativas, vigentes del Ecuador.

4.5 Marco institucional

4.5.1 Datos generales

La Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos se localiza en la provincia de Loja, en el cantón Saraguro, en la parroquia Urdaneta (Paquishapa). Este centro educativo rural forma parte de la Zona 7 de Ecuador y ofrece educación presencial en jornada matutina, abarcando los niveles de educación inicial, básica y bachillerato.

La institución cuenta con un total de 33 docentes especializados, de los cuales 16 son de género femenino y 17 de género masculino. En cuanto al ámbito administrativo, el personal se compone de cuatro miembros: un administrativo de género femenino y tres de género masculino, y su población estudiantil asciende a 660 alumnos, distribuidos en 298 de género femenino y 362 de género masculino. (Infoescuelas, 2024).

4.5.1.1 Misión

La Unidad Educativa "Profesor Virgilio Abarca Montesinos" aspira ser una Institución Educativa líder en ofertar servicios académicos con calidad y calidez, desde el nivel inicial hasta el bachillerato, a través de una formación integral, estimulando el desarrollo pleno d capacidades y potencialidades que involucren valores éticos y morales, de esta manera contribuir al desarrollo económico, social, cultural y político de la sociedad.

4.5.1.2 Visión

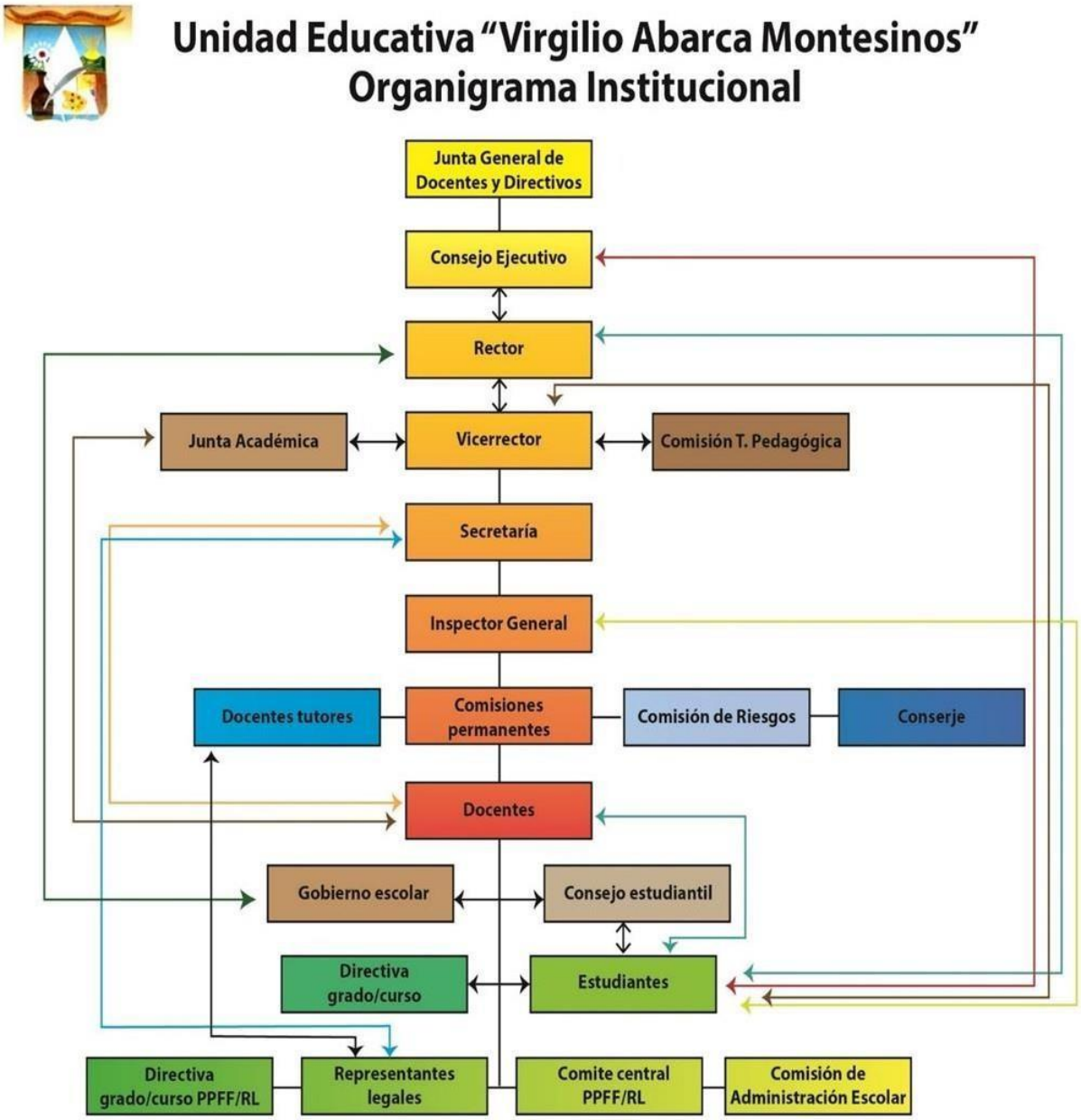
La Unidad Educativa "Profesor Virgilio Abarca Montesinos "ofrece una educación de calidad y calidez desde el nivel inicial hasta el bachillerato General Unificado. Nuestra misión es desarrollar en los estudiantes capacidades, habilidades, actitudes y valores para su formación integral competencias fundamentales para su incorporación a la sociedad y para el aprendizaje a lo largo de la vida. Todo por lograr los propósitos educativos. Contamos con un Equipo humano de alta calidad profesional en permanente formación y con un proyecto pedagógico

incluyente construida a la luz de la legislación educativa para responder a los retos de la educación en el mundo.

4.5.2 Estructura (organigrama institucional)

La Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos es una Institución Educativa ubicada en la parroquia Urdaneta, cantón de Saraguro, provincia de Loja. Su organigrama institucional refleja la estructura jerárquica y funcional que guía el funcionamiento de la institución.

Gráfico 2. *Organigrama Institucional de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos*



Nota: En la figura se muestra el organigrama institucional de la unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, información extraída de documentos físicos de la institución educativa.

5. Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación titulado "Clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, año 2024", se utilizó la siguiente metodología:

5.1 Área de estudio

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, situada en la parroquia Urdaneta del cantón Saraguro, provincia de Loja, año 2024.

Gráfico 3. *Ubicación geográfica de la Parroquia Urdaneta*

Nota: Figura de la ubicación geográfica de la parroquia Urdaneta, donde se encuentra la Unidad Educativo Abarca Montesinos, información obtenida de la página web: https://www.googlemaps.com

5.1 Recursos y materiales

Se emplearon recursos electrónicos y materiales de oficina fundamentales para la recopilación, análisis y procesamiento de la información necesaria para el desarrollo de la investigación, incluyendo:

- Computadora portátil
- Internet
- Microsoft Excel
- Sitios web (Scielo, Dialnet)
- Impresora

• Cámara
• Carpetas
• Hojas de papel bond
• Esferos

5.2 Enfoque metodológico

El enfoque adoptado en esta investigación fue cuantitativo, fundamentado en la recolección de data y el análisis estadístico de la información que fue realizada a través de un cuestionario con preguntas cerradas. Se tomó en cuenta las consideraciones éticas como confidencialidad y consentimiento informado. Con estos antecedentes, se detalla que la investigación se centró en un diseño de estudio de caso, ya que los resultados se centran en describir el clima laboral de los docentes de la institución educativa. Por lo cual no se realizaron experimentos, ni se plantearon hipótesis, puesto que al final del desarrollo se pudo conocer únicamente los factores que influyen en su entorno laboral.

5.3 Alcance del estudio

El estudio fue de tipo descriptivo, con el fin de analizar y describir el clima laboral existente en la institución educativa en un momento específico. Se evitó manipular variables, teniendo una visión objetiva, clara y detallada de la situación actual. Donde se identificó los principales factores determinantes del clima laboral en los servidores públicos. Además, la investigación se clasificó como transversal, ya que los datos se recopilaron en un solo punto en el tiempo, estudiando a la población en un momento determinado y analizando las dimensiones de interés. Asimismo, se elaboró un cronograma detallado que permitió una gestión eficiente del tiempo y los recursos, asegurando así la realización exitosa de todas las etapas del estudio. Finalmente, la información utilizada para llevar a cabo el análisis de la investigación fue recopilada de manera secundaria mediante una revisión bibliográfica. Para sustentar los argumentos, se utilizó recursos como sitios web, artículos científicos y libros. Estos materiales sirvieron como base para formular conclusiones y recomendaciones en el informe final.

5.4 Métodos

Para el desarrollo de la investigación, se utilizaron los siguientes métodos, esenciales para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos:

5.4.1 Método deductivo

El método deductivo fue utilizado para analizar la información recopilada a través de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos. Este enfoque permitió identificar los factores clave que influyen en el clima laboral de los docentes. A partir de los datos obtenidos, se pudo deducir qué aspectos específicos del clima laboral afectan a la población objetivo, lo que facilitó la elaboración de conclusiones claras sobre la relación entre los factores identificados y el clima laboral en la institución.

5.4.2 Método analítico

Se empleó el método analítico para interpretar las teorías previamente citadas y para desglosar los factores de clima laboral, tales como la comunicación, las relaciones interpersonales y el liderazgo, entre otros. Con ello fue posible comprender de mejor manera el clima laboral individual y colectivo de los servidores públicos de la Unidad Educativa.

5.5 Criterios de Inclusión y Exclusión

Para el desarrollo de la investigación se incluyó a todo el personal con nombramiento o mediante contratación que laboraba en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, tanto a docentes como a personal administrativo y de apoyo.

Sin embargo, se excluyó de la investigación al personal que, por diversas circunstancias, no estuvieron presentes durante el periodo de recolección de los datos, ya sea por motivos de permisos autorizados, ausencias por motivos de salud u otras razones justificadas. Asimismo, aquellos empleados que no optaron por no completar la encuesta o no participar en la misa, fueron excluidos voluntariamente del estudio**.**

5.6 Técnica

La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta, la misma permitió recopilar información mediante la aplicación de un cuestionario diseñado con 25 preguntas, distribuidas en 5 dimensiones: Comunicación, Relaciones interpersonales, Liderazgo, Reconocimiento y Autonomía.

5.7 Instrumento

El instrumento utilizado para la investigación fue el cuestionario, el cual permitió recopilar información mediante una serie de preguntas relacionadas con el tema de

investigación, dirigido a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos. Cada opción de respuesta se evaluó utilizando una escala cualitativa y cuantitativa, asignando una puntuación de 1 a 4 bajo una escala de Likert: donde 1 representa "en desacuerdo", 2 "poco de acuerdo", 3 "parcialmente de acuerdo" y 4 "completamente de acuerdo", con un total máximo de 20 puntos. El diseño del modelo de encuesta se fundamentó en 5 dimensiones analizadas por varios autores, según lo establecido en la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación del clima laboral, seleccionadas por Jumbo (2023). De igual forma, la escala utilizada para medir el clima laboral fue adaptada de la Norma técnica del Ministerio del Trabajo (2018). Por consiguiente, se detalla los parámetros utilizados para la evaluación del clima laboral y sus indicadores**:**

Tabla 2. *Parámetros para la evaluación del clima laboral*

DIMENSIONES	CONCEPTOS
Comunicación	Es el proceso donde se intercambian ideas, opiniones entre uno o más individuos dentro de una organización, para posteriormente tomar decisiones en beneficio colectivo.
Relaciones interpersonales	Es la forma en cómo se interactúa, se comunica y relaciona emocionalmente con las demás personas en el entorno laboral.
Liderazgo	Es la destreza que tiene un individuo para dirigir y llevar a la organización al éxito.
Reconocimiento	Se trata de recompensar y valorar el esfuerzo, sacrificio y dedicación por el rol desempeñado en sus funciones laborales.
Autonomía	Se refiere a la capacidad de asumir responsabilidades, de manera independiente y ejercerlas en su entorno laboral.

Nota: La tabla en mención indica los parámetros para evaluar el clima laboral, la información de la misma, fue obtenida del cuestionario de evaluación. Fuente: (Jimmy Jumbo, 2023)

A continuación, se presentan los indicadores utilizados para poder medir el clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos. Estos indicadores se basan en una combinación de escalas cualitativas y cuantitativas, y se describen a continuación:

Tabla 3. *Indicadores para medir el clima laboral*

NIVEL DE CLIMA	CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Excelente	90%.01-100	En el primer indicador la percepción del clima laboral se sitúa significativamente por encima del promedio, lo que indica que constituye una fortaleza institucional crucial para alcanzar los objetivos de la entidad.
Muy bueno	75%.01-90	En el segundo indicador la percepción del clima laboral se sitúa por encima del promedio, lo que indica que, si bien la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, aún hay aspectos que pueden ser mejorados y/o mantenidos para seguir fortaleciendo dicho clima laboral.
Aceptable	60%. 01-75	En el tercer parámetro, la percepción sobre el clima laboral está en línea con el promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo normal y existen elementos que deben ser mejorados y/o sostenidos.
Regular	40%. 01-60	En el cuarto indicador la valoración del clima laboral se sitúa por debajo del nivel promedio, lo que indica que la organización tiene un ambiente de laboral poco satisfactorio y presenta una cantidad significativa de aspectos negativos, que necesitan mejoras.
Deficiente	Menos de 40%	En el quinto y último indicador la percepción sobre el clima laboral se sitúa considerablemente por debajo del promedio, lo que indica que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo inadecuado. Lo significa que existe una tendencia marcada que señala la necesidad de tomar medidas puntuales y urgentes para corregir o mejorarlos.

Nota: Esta tabla refleja los indicadores del clima laboral, información obtenida de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral adoptada de la Norma técnica para la medición de clima laboral del del Ministerio de trabajo 2018. Fuente: (Jimmy Jumbo, 2023)

5.8 Población de estudio

La población de interés en el estudio realizado fueron los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, donde se consideró trabajar con la totalidad de la población, evitando el uso de una muestra, dada la accesibilidad y la naturaleza específica de la población objetivo.

Tabla 4. *Población de estudio*

Cargo institucional	Hombres	Mujeres
Docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos	17	16
	Total	33

Nota: La tabla indica la población de estudio por género y el total de la población a investigar, información obtenida de la página web: www.infoescuelas.com

6 Resultados

La presente investigación fue realizada a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, ubicada en la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el año 2024. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, los cuales proporcionan una visión detallada de las características demográficas y laborales de los empleados de la institución.

Los datos obtenidos muestran que en la institución existe una distribución relativamente equilibrada entre géneros, con una ligera mayoría en los hombres con un 52%, mientras que el 48% en mujeres. Esto confirma que la participación total se mantiene en 33 servidores públicos de la institución educativa. En cuanto a la distribución por edades, se observa que el 54% aproximado de los servidores públicos tiene edades entre 27 a 32 y 33 a 38 años. Esta diferencia de edades se debe al aumento de jubilaciones, dando lugar a la incorporación de un mayor número de servidores públicos jóvenes en la institución. Además, el 88%, del personal se encuentra en áreas operativas, a diferencia del 12 % que corresponden a dignidades directivas. Para concluir, el 97% de los encuestados se reconoce como mestizo/a, seguido del 3% que se auto-identifica como indígena.

Tabla 5. *Datos generales*

Género		
Alternativa	**F**	**%**
Femenino	16	52%
Masculino	17	48%
TOTAL	**33**	**100%**
Edad		
Alternativa	**F**	**%**
27-32	3	9%
33-38	15	45%
39-44	6	18%
45-50	4	12%
51-56	2	6%
57-62	3	9%
TOTAL	**33**	**100%**
Auto-identificación étnica		
Alternativa	**F**	**%**
Indígena	1	3%
Mestizo/a	32	97%
TOTAL	**33**	**100%**
Área de trabajo		
Alternativa	**F**	**%**
Operativo	29	88%
Directivo	4	12%

TOTAL	33	100%

Nota: En esta tabla se reflejan los datos generales obtenidos de la encuesta realizada a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

6.1 Objetivo específico 1: Evaluar de manera integral el clima laboral actual de los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

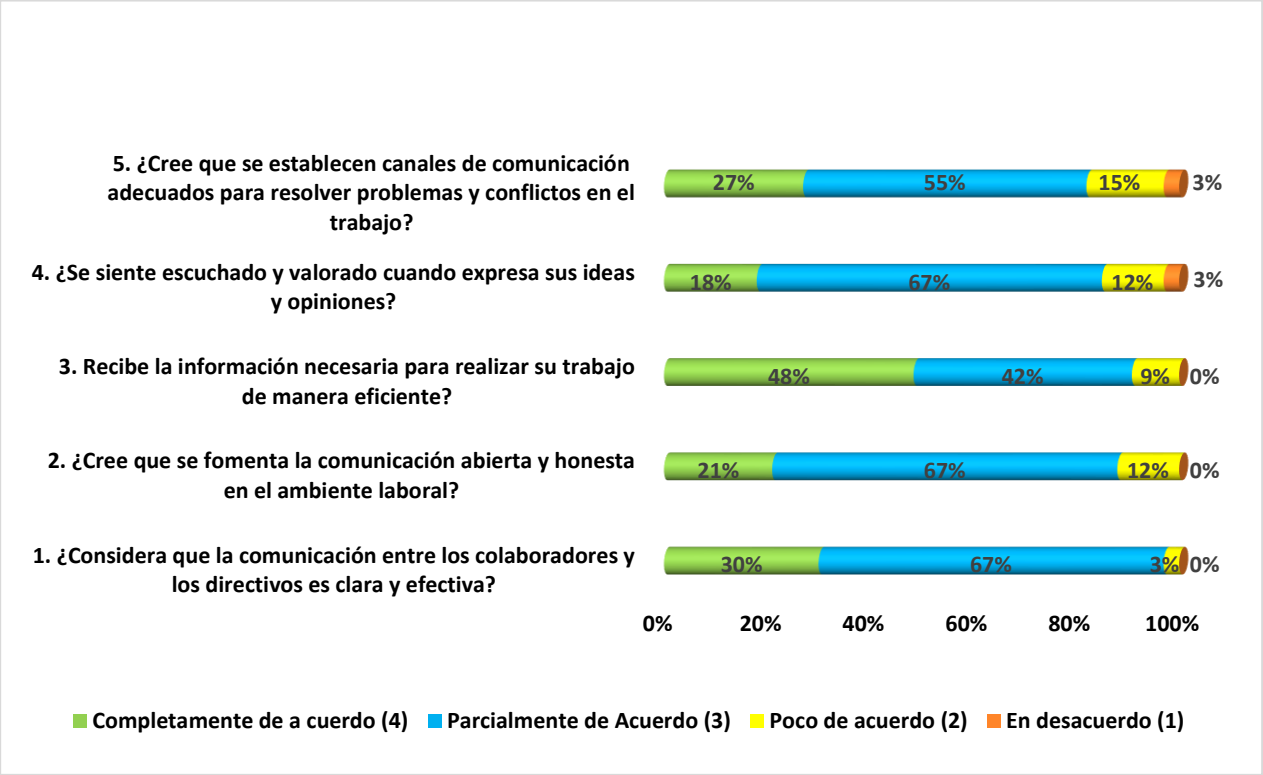
Para cumplir con este primer objetivo específico, se han elaborado tablas que detallan el puntaje obtenido por cada pregunta en cada dimensión del clima laboral, así como la ponderación final de la misma, basada en la valoración de la escala de Likert. Además, con el fin de facilitar la comparación de la información, se presentan gráficos que muestran los porcentajes correspondientes a la evaluación realizada.

Tabla 6. *Resultados de la dimensión de comunicación*

Comunicación							
Preguntas	**Frecuencia/Puntos**	**Completamente de acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**	**Total**	**Puntuación**
1. ¿Considera que la comunicación entre los colaboradores y los directivos es clara y efectiva?	**F**	10	22	1	0	33	**3,27**
	P	40	66	2	0	108	
2. ¿Cree que se fomenta la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral?	**F**	7	22	4	0	33	**3,09**
	P	28	66	8	0	102	
3. Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?	**F**	16	14	3	0	33	**3,39**
	P	64	42	6	0	112	
4. ¿Se siente escuchado y valorado cuando expresa sus ideas y opiniones?	**F**	6	22	4	1	33	**3,00**
	P	24	66	8	1	99	
5. ¿Cree que se establecen canales de comunicación adecuados para resolver problemas y conflictos en el trabajo?	**F**	9	18	5	1	33	**3,06**
	P	36	54	10	1	101	
Total Dimensión							**15,82**

Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Gráfico 4. *Dimensión de comunicación*



Nota: Elaboración propia, datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis. -

En la dimensión de comunicación, los resultados indican una percepción variada. En la pregunta 1, sobre la claridad y efectividad de la comunicación, obtuvo una puntuación de 3,27 sobre 4, donde un 30% de los encuestados respondieron estar completamente de acuerdo y un 67% parcialmente de acuerdo. En cuanto a la pregunta 2, sobre el fomento de una comunicación abierta y honesta, mostró una puntuación de 3,09, donde 21% manifestó estar completamente de acuerdo y 67% parcialmente de acuerdo. Por otro lado, en la pregunta 3, sobre la percepción de recibir la información necesaria para realizar su trabajo, la puntuación fue de 3,39, donde el 48% respondió estar completamente de acuerdo y un 9% contesto estar poco de acuerdo. Además, en la pregunta 4, sobre si los empleados se sienten escuchados y valorados al expresar sus ideas, la puntuación fue de 3,00, donde el 12% respondió estar completamente de acuerdo y un 67% parcialmente de acuerdo. Por último, en la pregunta 5, sobre el establecimiento de los canales de comunicación para resolver conflictos, mostró una puntuación de 3,06, donde los servidores públicos manifestaron con un 55% estar de acuerdo y el 15% en desacuerdo. En definitiva, la calificación total es de 15,82 sobre 20 siendo positiva, pero destaca la necesidad de abordar las inquietudes identificadas en cuanto a los canales de comunicación adecuados

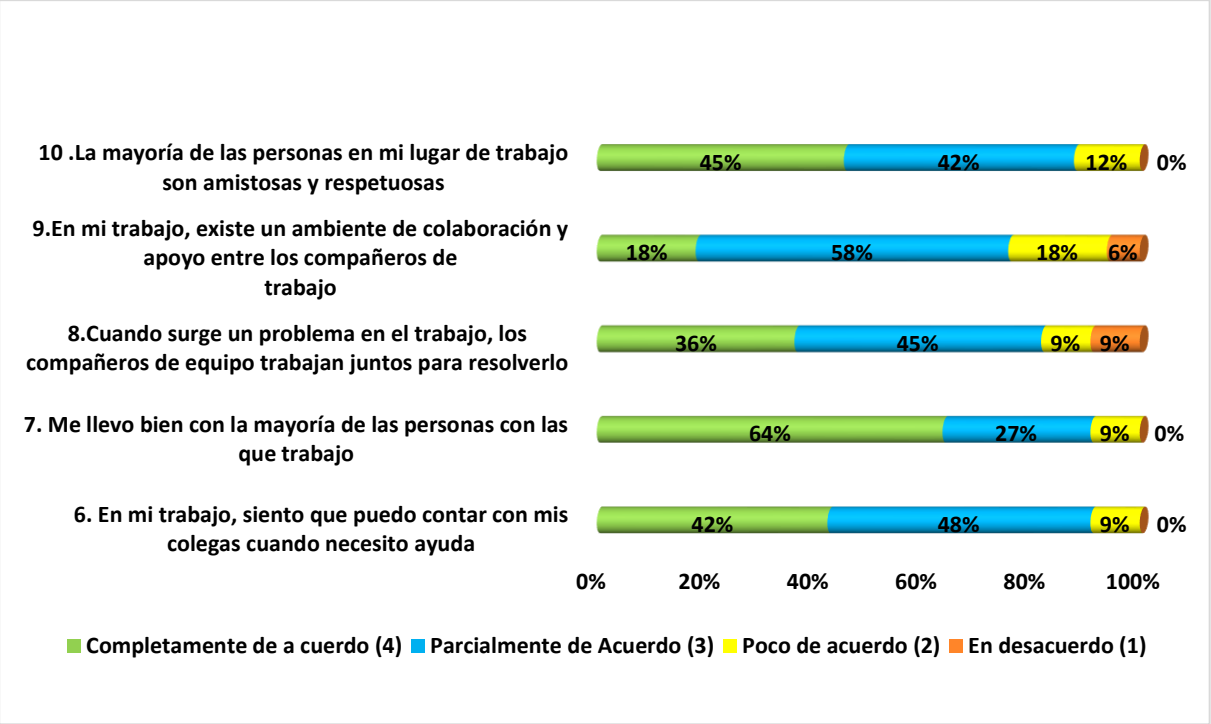
para resolver problemas, como también de la valoración de las ideas de los miembros del equipo.

Tabla 7. *Resultados de la dimensión de relaciones interpersonales*

Relaciones Interpersonales							
Preguntas	**Frecuencia/Puntos**	**Completamente de acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**	**Total**	**Puntuación**
6. En mi trabajo, siento que puedo contar con mis colegas cuando necesito ayuda	**F**	14	16	3	0	33	**3,33**
	P	56	48	6	0	110	
7. Me llevo bien con la mayoría de las personas con las que trabajo	**F**	21	9	3	0	33	**3,55**
	P	84	27	6	0	117	
8. Cuando surge un problema en el trabajo, los compañeros de equipo trabajan juntos para resolverlo	**F**	12	15	3	3	33	**3,09**
	P	48	45	6	3	102	
9. En mi trabajo, existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo	**F**	6	19	6	2	33	**2,88**
	P	24	57	12	2	95	
10. La mayoría de las personas en mi lugar de trabajo son amistosas y respetuosas	**F**	15	14	4	0	33	**3,33**
	P	60	42	8	0	110	
Total Dimensión							**16,18**

Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Gráfico 5. *Dimensión de relación interpersonales*



Nota: Elaboración propia, datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis. -

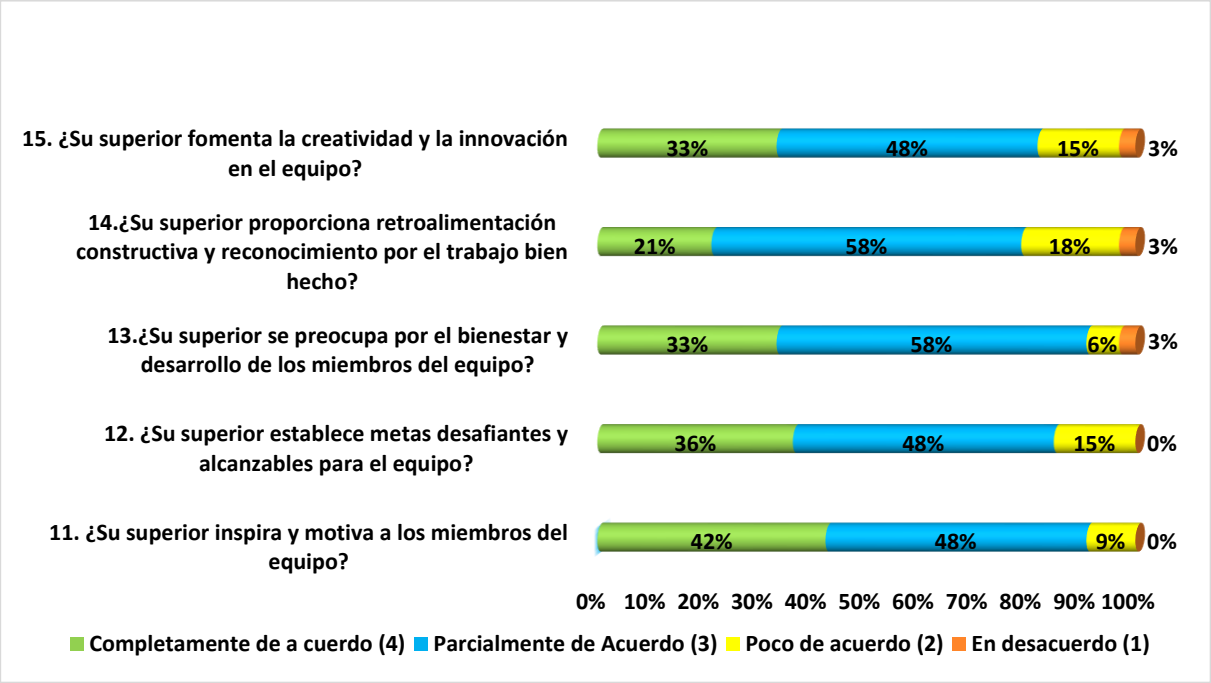
En la dimensión de relaciones interpersonales, los resultados de la encuesta aplicada muestran una percepción mayoritariamente positiva. En la pregunta 6, un 48% de los encuestados está parcialmente de acuerdo en sentirse que puede contar con sus colegas cuando necesitan ayuda, con una puntuación de 3,33. Por otro lado, en la pregunta 7, el 64% de los servidores públicos considera estar completamente de acuerdo en llevarse bien con la mayoría de sus compañeros, con una puntuación de 3,55. Asimismo, en la pregunta 8, el 45% responde estar parcialmente de acuerdo, de que cuando surge un problema en el trabajo, los compañeros de equipo trabajan juntos para resolverlo, con una puntuación de 3,09. Referente a la pregunta 9, el 58% manifiesta estar parcialmente de acuerdo en que existe un ambiente de colaboración y apoyo entre compañeros, con una puntuación de 2,88. Finalmente, en la pregunta 10, el 45% de los servidores públicos están completamente de acuerdo en que sus compañeros de trabajo son amistosos y respetuosos, con una puntuación de 3,33. En general, la calificación total es de 16,18 sobre 20 en esta dimensión denota un ambiente laboral positivo en términos de relaciones interpersonales en la unidad educativa, pero en la pregunta 8 y 9 se puede tomar en consideración para tratar de mejorar.

Tabla 8. *Resultados de la dimensión de liderazgo*

Liderazgo							
Preguntas	**Frecuencia/Puntos**	**Completamente de acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**	**Total**	**Puntuación**
11. ¿Su superior inspira y motiva a los miembros del equipo?	**F**	14	16	3	0	33	**3,33**
	P	56	48	6	0	110	
12. ¿Su superior establece metas desafiantes y alcanzables para el equipo?	**F**	12	16	5	0	33	**3,21**
	P	48	48	10	0	106	
13. ¿Su superior se preocupa por el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo?	**F**	11	19	2	1	33	**3,21**
	P	44	57	4	1	106	
14. ¿Su superior proporciona retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho?	**F**	7	19	6	1	33	**2,97**
	P	28	57	12	1	98	
15. ¿Su superior fomenta la creatividad y la innovación en el equipo?	**F**	11	16	5	1	33	**3,12**
	P	44	48	10	1	103	
Total Dimensión							**15,85**

Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Gráfico 6. *Dimensión de liderazgo*



Nota: Elaboración propia, datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis. -

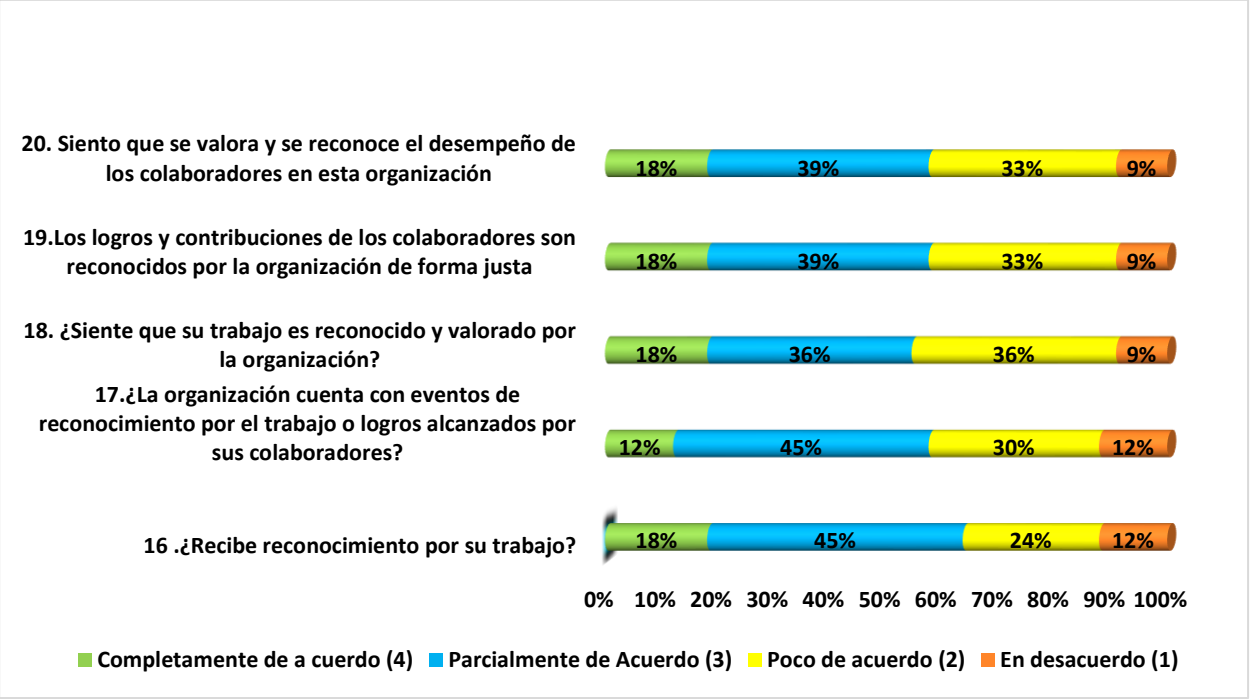
En lo que respecta a la dimensión de liderazgo, los resultados muestran una percepción moderadamente positiva por parte de los encuestados. En la pregunta 11 sobre si el superior inspira y motiva al personal, el 42% del personal está completamente de acuerdo, mientras que el 48% está parcialmente de acuerdo, con una puntuación de 3,33. Seguidamente, en la pregunta 12 sobre el establecimiento de metas desafiantes y alcanzables, el 36% está completamente de acuerdo y el 48% parcialmente de acuerdo, con una puntuación de 3,21. Por otro lado, en la pregunta 13 sobre la preocupación del superior por el bienestar y desarrollo del equipo, el 31% del personal está completamente de acuerdo y el 58% parcialmente de acuerdo, con una puntuación de 3,21. Posteriormente, en la pregunta 14 sobre la retroalimentación y reconocimiento, el 21% reporta estar completamente de acuerdo, y el 58% parcialmente de acuerdo, con una puntuación de 2,97. Finalmente, en la pregunta 15 sobre el fomento de la creatividad, el 33% está completamente de acuerdo y el 48% parcialmente de acuerdo, con una puntuación de 3,12. En esta dimensión la calificación total es de 15,85 sobre 20, lo que denota una percepción moderadamente positiva del liderazgo, aunque con oportunidades de mejora en aspectos como la retroalimentación, el reconocimiento y el estímulo a la innovación.

Tabla 9. *Resultados de la dimensión de reconocimiento*

Reconocimiento							
Preguntas	**Frecuencia/Puntos**	**Completamente de acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**	**Total**	**Puntuación**
16. ¿Recibe reconocimiento por su trabajo?	**F**	6	15	8	4	33	**2,70**
	P	24	45	16	4	89	
17. ¿La organización cuenta con eventos de reconocimiento por el trabajo o logros alcanzados por sus colaboradores?	**F**	4	15	10	4	33	**2,58**
	P	16	45	20	4	85	
18. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por la organización?	**F**	6	12	12	3	33	**2,64**
	P	24	36	24	3	87	
19. Los logros y contribuciones de los colaboradores son reconocidos por la organización de forma justa	**F**	6	13	11	3	33	**2,67**
	P	22	29	22	3	88	
20. Siento que se valora y se reconoce el desempeño de los colaboradores en esta organización	**F**	6	13	11	3	33	**2,67**
	P	24	39	22	3	88	
Total Dimensión							**13,34**

Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Gráfico 7. *Dimensión de reconocimiento*



Nota: Elaboración propia, datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos

Análisis. -

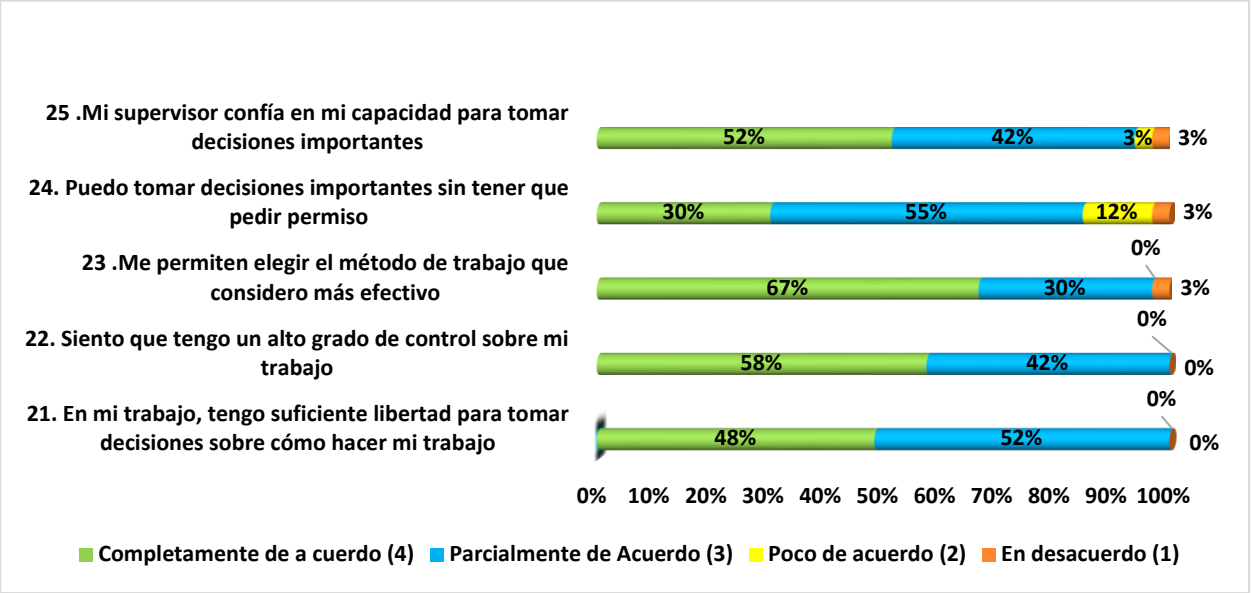
Consecuentemente, los resultados de la dimensión de reconocimiento, en la pregunta 16 sobre el reconocimiento por el trabajo, el 45% del personal está parcialmente de acuerdo, mientras que el 24% está poco de acuerdo, con una puntuación de 2,70. En la pregunta 17 sobre los eventos de reconocimiento, el 45% del personal está parcialmente de acuerdo, y el 4% poco de acuerdo, con una puntuación de 2,58. Seguidamente, en la pregunta 18 sobre el reconocimiento y valoración del trabajo, el 36% del personal está parcialmente de acuerdo, mientras que el 36% también está poco de acuerdo, con una puntuación de 2,64. De manera similar, en la pregunta 19 sobre el reconocimiento de logros y contribuciones, el 29% del personal está parcialmente de acuerdo, y el 33% poco de acuerdo, con una puntuación de 2,67. Finalmente, en la pregunta 20 sobre la valoración y reconocimiento del desempeño, solo el 39% del personal está parcialmente de acuerdo, mientras que el 33% está poco de acuerdo, con una puntuación de 2,67. La calificación total en esta dimensión es de 13,34 sobre 20 puntos, lo que denota que, si bien hay aspectos positivos, una proporción significativa del personal no se siente adecuadamente reconocido y valorado.

Tabla 10. *Resultados de la dimensión autonomía*

Autonomía							
Preguntas	**Frecuencia/Puntos**	**Completamente de acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**	**Total**	**Puntuación**
21. En mi trabajo, tengo suficiente libertad para tomar decisiones sobre cómo hacer mi trabajo	**F**	16	17	0	0	33	**3,48**
	P	64	51	0	0	115	
22. Siento que tengo un alto grado de control sobre mi trabajo	**F**	19	14	0	0	33	**3,58**
	P	76	42	0	0	118	
23. Me permiten elegir el método de trabajo que considero más efectivo	**F**	22	10	0	1	33	**3,61**
	P	88	30	0	1	87	
24. Puedo tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso	**F**	10	18	4	1	33	**3,12**
	P	40	54	8	1	103	
25. Mi supervisor confía en mi capacidad para tomar decisiones importantes	**F**	17	14	1	1	33	**3,42**
	P	68	42	2	1	113	
Total Dimensión							**17,21**

Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Gráfico 8. *Dimensión de autonomía*

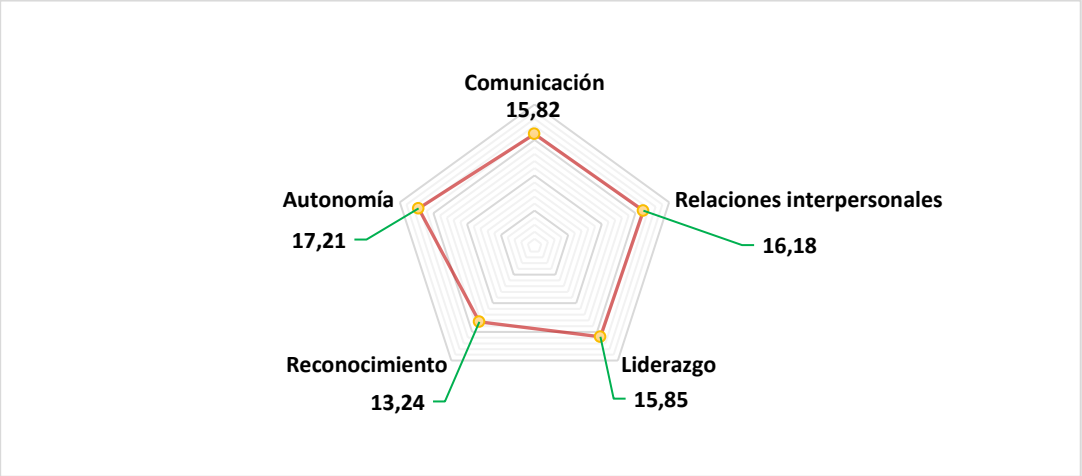


Nota: Elaboración propia, datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos

Análisis. -

Según los datos, se puede apreciar que los encuestados perciben un alto nivel de autonomía en su trabajo. En la pregunta 21, el 48% de los encuestados estuvo completamente de acuerdo y el 52% parcialmente de acuerdo en tener suficiente libertad para tomar decisiones sobre su trabajo, con una puntuación de 3,48. En cuanto a la pregunta 22, el 58% estuvo completamente de acuerdo y el 42% parcialmente de acuerdo en tener un alto grado de control sobre su trabajo, obteniendo una puntuación de 3,58. Por otro lado, en la pregunta 23, el 67% estuvo completamente de acuerdo y el 30% parcialmente de acuerdo en poder elegir el método de trabajo más efectivo, con una puntuación de 3,61. Seguidamente, en la pregunta 24, el 30% estuvo completamente de acuerdo y el 55% parcialmente de acuerdo en poder tomar decisiones importantes sin pedir permiso, con una puntuación de 3,12. Finalmente, en la pregunta 25, el 52% estuvo completamente de acuerdo y el 42% parcialmente de acuerdo en que su supervisor confía en su capacidad para tomar decisiones importantes, con una puntuación de 3,42. La calificación total en esta dimensión es de 17,21 sobre 20 puntos, lo que refleja que los encuestados consideran tener un alto nivel de autonomía en su trabajo. Sin embargo, la pregunta 24 obtuvo una calificación ligeramente más baja que las demás, lo que significa que, aunque los resultados son en general positivos, aún existen áreas de mejora en cuanto a la capacidad de tomar decisiones importantes sin necesidad de pedir permiso.

Gráfico 9. *Nivel del clima laboral por dimensión*



Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis

En el gráfico 9 se puede apreciar la puntuación obtenida de las 5 dimensiones del clima laboral, siendo la autonomía la dimensión con mayor puntuación (17.21), lo que indica que los servidores públicos perciben un alto nivel de independencia y libertad para tomar decisiones en su trabajo. Por el contrario, la dimensión con menor puntuación es el reconocimiento (13.24), este resultado sugiere que los empleados sienten que no se les reconoce adecuadamente por su desempeño y esfuerzo. En cambio, las dimensiones de liderazgo (15.85), relaciones interpersonales (16.18) y comunicación (15.82) obtuvieron puntuaciones intermedias, lo que señala la existencia de oportunidades de mejora en estos aspectos del clima laboral.

Tabla 11. *Nivel general del clima laboral*

Dimensiones	Puntaje
Comunicación	15,82
Relaciones interpersonales	16,18
Liderazgo	15,85
Reconocimiento	13,24
Autonomía	17,21
Total	**78,30**

Nota: Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis. -

En la tabla 11, se evidencia el nivel general del clima laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, obteniendo un puntaje de 78.30/100

valorándose como “Muy bueno” este porcentaje de la percepción de clima laboral está por encima del promedio.

6.2 Objetivo específico 2. Identificar los factores claves que influyen en el clima laboral de los servidores públicos en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Para dar cumplimiento con el segundo objetivo específico se elabora la siguiente tabla en donde se identifican los factores clave que influyen en el clima laboral de esta institución educativa, enfocándose en los ítems con menor puntuación en varias dimensiones del clima laboral.

Tabla 12. *Ítems con menor puntuación por dimensión*

Dimensión	Ítem	Promedio
Comunicación	4. ¿Se siente escuchado y valorado cuando expresa sus ideas y opiniones?	**3,00 de 4**
	5. ¿Cree que se establecen canales de comunicación adecuados para resolver problemas y conflictos en el trabajo?	**3,06 de 4**
Relaciones interpersonales	8. Cuando surge un problema en el trabajo, los compañeros de equipo trabajan juntos para resolverlo.	**3,09 de 4**
	9. En mi trabajo, existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo	**2,88 de 4**
Liderazgo	14. ¿Su superior proporciona retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho?	**2,97 de 4**
	15. ¿Su superior fomenta la creatividad y la innovación en el equipo?	**3,12 de 4**
Reconocimiento	17. ¿La organización cuenta con eventos de reconocimiento por el trabajo o logros alcanzados por sus colaboradores?	**2,58 de 4**
	18. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por la organización?	**2,64 de 4**
Autonomía	24. Puedo tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso	**3,12 de 4**

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis

En la dimensión de comunicación, se presentan dos preguntas clave. La primera pregunta, se evalúa si los empleados se sienten escuchados y valorados al expresar sus ideas y opiniones, obtuvo un promedio de 3,00. Este resultado sugiere que, si bien hay una percepción de recepción, no es lo suficientemente fuerte como para fomentar un ambiente completamente positivo. La segunda pregunta, relacionada con la existencia de canales adecuados para resolver problemas y conflictos en el trabajo, tuvo un promedio de 3,06. Esto indica cierta insatisfacción

en la efectividad de los canales de comunicación. Según Cristancho (2015), la comunicación clara y efectiva es vital para construir confianza y compromiso, lo que sugiere una necesidad de mejorar estos mecanismos.

En la dimensión de relaciones interpersonales, se identificaron dos preguntas. La primera pregunta, que indaga sobre cómo se manifiesta el apoyo entre compañeros en situaciones de trabajo problemáticas, arrojó un promedio de 3,09, lo que significa que, aunque hay un nivel aceptable de colaboración, no es suficiente para considerarlo sólido. La segunda pregunta, sobre la existencia de un ambiente de colaboración y apoyo, obtuvo una puntuación más baja de 2,88. Este promedio indica que puede haber obstáculos en las relaciones interpersonales, lo que, según Robbins y Judge (2013), puede influir negativamente en el rendimiento y en la satisfacción general de los empleados.

En cuanto a la dimensión de liderazgo, la primera pregunta, que evalúa la capacidad del superior para fomentar la creatividad y la innovación, resultó en un promedio de 3,12, lo que indica un reconocimiento moderado de este aspecto. Sin embargo, la pregunta sobre la retroalimentación y el reconocimiento por parte del superior resultó en un promedio de 2,97, lo que revela una insatisfacción en cuanto al reconocimiento de los logros de los empleados. Según la Escuela Europea (2015), un liderazgo efectivo incluye la capacidad de motivar e inspirar confianza, lo que implica que mejorar la retroalimentación y el reconocimiento podría ser clave para aumentar la motivación del personal.

La dimensión de reconocimiento mostró resultados preocupantes. La pregunta sobre la existencia de eventos de reconocimiento por el trabajo logró un promedio de 2,58, identificándose que hay una notable falta de reconocimiento formal en la organización. Por otro lado, la pregunta que evalúa si los empleados sienten que su trabajo es valorado por la organización obtuvo una puntuación de 2,64. Esto indica que muchos empleados pueden sentir que su esfuerzo no es adecuadamente reconocido, lo que, según Cristancho (2015), puede repercutir negativamente en la moral del equipo y su motivación.

Finalmente, la dimensión de autonomía se identifica una pregunta, que se refiere a la capacidad de los empleados para tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso, tuvo un promedio de 3,12, sugiriendo que existe cierto nivel de autonomía, aunque puede mejorarse. Verocol (2024), menciona que aumentar la autonomía puede empoderar a los empleados, fomentar un ambiente innovador y mejorar la satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de ofrecer más libertad en la toma de decisiones.

6.3 Objetivo general. Determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón de Saraguro, provincia de Loja, año 2024.

Finalmente, para dar respuesta y cumplimento al objetivo general de esta investigación que en un principio fue "Determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón de Saraguro, provincia de Loja, año 2024". Se utilizo los indicadores del clima laboral, información obtenida de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral adoptada de la Norma técnica para la medición de clima laboral del del Ministerio de trabajo 2018 (Jimmy Jumbo, 2023), obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 13. *Indicadores para medir el clima laboral*

Excelente	Muy bueno	Aceptable	Regular	Deficiente
90.01 a 100	75.01 a 90	60.01 a 75	40.01 a 60	Menos de 40
	78,30			

Nota: Indicadores obtenidos de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de clima laboral adoptada de la Norma técnica para la medición de clima laboral del del Ministerio de trabajo 2018 (Jimmy Jumbo, 2023).

Tabla 14. *Resultado general de todas las dimensiones*

Dimensiones	Puntaje	Porcentaje
Comunicación	15,82	79,09
Relaciones interpersonales	16,18	80,91
Liderazgo	15,85	79,24
Reconocimiento	13,24	66,21
Autonomía	17,21	86,06
Total	**78,30**	**392**
		78,30

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos.

Análisis

Los resultados de la evaluación del clima laboral en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos revelan un puntaje total de 78,30, lo que sitúa al ambiente de trabajo dentro del rango de muy bueno (75-90). Este resultado indica que, en general, los empleados perciben su entorno laboral como favorable, aunque hay áreas específicas que necesitan atención. En cuanto a la comunicación, se obtuvo un puntaje de 15,82 (79,09%). Aunque este resultado es relativamente alto, hay inconsistencias en la claridad y apertura de los canales de comunicación. Esta falta de claridad puede limitar la resolución efectiva de conflictos y, por lo tanto, es crucial que se implementen estrategias para mejorar este aspecto. Las relaciones interpersonales

obtuvieron un puntaje de 16,18 (80,91%), lo que significa que los empleados disfrutan de interacciones efectivas entre sí, contribuyendo a un clima laboral saludable. Por otro lado, el liderazgo recibió un puntaje de 15,85 (79,16%), indicando que, aunque es aceptable, podría beneficiarse de una mayor claridad y dirección en la gestión. Un área de particular preocupación es el reconocimiento, que alcanzó un puntaje de 13,24 (66,21%). Este puntaje más bajo sugiere que los empleados se sienten menos valorados, lo que podría afectar su motivación y rendimiento en el trabajo. Finalmente, la dimensión de autonomía se destacó con un puntaje de 17,21 (86,06%), lo que indica que los empleados disfrutan de un nivel adecuado de independencia en sus tareas, lo que favorece su creatividad y satisfacción laboral.

7 Discusión

El objetivo general de este estudio fue determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, en el año 2024.

Los resultados obtenidos indican un clima laboral calificado como "Muy bueno" (78.30/100). Este hallazgo es consistente con la afirmación de Domínguez (2023), quien sostiene que un clima laboral positivo no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también impacta directamente en la productividad institucional. Sin embargo, a pesar de esta calificación general favorable, se identificaron áreas críticas que requieren atención, especialmente en términos de reconocimiento y comunicación. Lo que significa que, aunque la percepción general sea positiva, es fundamental abordar los aspectos negativos para evitar que afecten el rendimiento a largo plazo.

El primer objetivo específico consistió en evaluar de manera integral el clima laboral actual de los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos. La evaluación integral del clima laboral reveló puntuaciones variadas entre las dimensiones analizadas. En el área de comunicación, aunque se obtuvo una puntuación alta (79.09%), se observó que no todos los empleados perciben la comunicación como clara y efectiva. Este hallazgo se alinea con la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo, quien enfatiza la importancia de una comunicación abierta y honesta en el entorno laboral (Moreno, 2024). La falta de claridad en la comunicación puede limitar la resolución de conflictos, tal como argumentan Robbins y Judge (2013), quienes destacan que una comunicación deficiente puede generar malentendidos y disminuir la colaboración entre los empleados.

En cuanto a las relaciones interpersonales (80.91%), los resultados muestran que los servidores disfrutan de buenas interacciones, lo cual es esencial para un ambiente colaborativo. Sin embargo, la falta de colaboración en situaciones problemáticas indica que se debe fomentar más el trabajo en equipo. Según Fiedler (citado en Robbins y Judge, 2013), las relaciones interpersonales son fundamentales para el rendimiento laboral y la satisfacción de los empleados.

La percepción de liderazgo fue (ajustar el porcentaje correcto según los resultados), lo que sugiere que muchos servidores expresaron la necesidad de más apoyo y reconocimiento por parte de sus superiores. Esto se relaciona con la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, que afirma que el reconocimiento es un factor esencial para la motivación y el bienestar de los empleados (Rios, 2023).

El aspecto más crítico fue el reconocimiento (66.21%), donde los empleados no se sienten suficientemente valorados. La falta de eventos de reconocimiento puede impactar negativamente en la moral y motivación del personal. Al respecto, Alvarado et al. (2014) argumentan que el reconocimiento es clave para la satisfacción y la productividad, y su ausencia puede llevar a comportamientos negativos en el entorno laboral. Finalmente, la dimensión de autonomía (86.06%) obtuvo la puntuación más alta, sugiriendo que los servidores disfrutan de un buen nivel de independencia en su trabajo, lo que favorece su creatividad y satisfacción laboral. Este aspecto también se puede relacionar con la teoría del comportamiento organizacional, que subraya la importancia de un entorno donde los empleados se sientan empoderados y motivados a tomar decisiones (Robbins y Judge, 2013).

El segundo objetivo específico fue identificar los factores clave que influyen en el clima laboral de los servidores públicos en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos. Los factores clave identificados incluyen la comunicación, que se destaca como un área de mejora. Esto se relaciona con la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo, que enfatiza la importancia de la comunicación efectiva en el entorno laboral (Moreno, 2024). Las relaciones interpersonales también son esenciales; la colaboración y el apoyo entre colegas son fundamentales para un buen clima laboral. La teoría del comportamiento organizacional sugiere que estas relaciones influyen en el rendimiento y la satisfacción laboral (Robbins y Judge, 2013).

En cuanto al liderazgo, la percepción de que los líderes no proporcionan suficiente retroalimentación y reconocimiento puede llevar a una disminución en la motivación del personal. La teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades resalta la importancia del reconocimiento en el trabajo (Rios, 2023). La falta de eventos que reconozcan el esfuerzo de los empleados es crítica y puede ser abordada mediante estrategias que fomenten el reconocimiento, alineándose con la teoría de motivación de Herzberg, que indica que el reconocimiento es un factor motivador clave (Franco y Morales, 2014).

Finalmente, aunque la autonomía se evaluó positivamente, se sugiere que se podrían ofrecer más oportunidades para que los empleados tomen decisiones, lo que podría aumentar aún más su satisfacción laboral. La teoría del comportamiento organizacional respalda esta idea, sugiriendo que un entorno que empodera a los empleados puede mejorar su compromiso y rendimiento (Robbins y Judge, 2013).

8. Conclusiones

A través del desarrollo de la presente investigación sobre determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, en el año 2024, se logró formular las siguientes conclusiones:

El clima laboral en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos se califica como "Muy bueno" (78.30/100), lo que refleja un ambiente positivo que favorece el bienestar de los servidores públicos. Este hallazgo es fundamental, ya que un clima laboral saludable se asocia con una mayor satisfacción y productividad entre los empleados.

Se han identificado áreas críticas que requieren atención, particularmente en los aspectos de reconocimiento (66.21%) y comunicación (79.09%). Estos resultados indican que, aunque el clima general es favorable, existen elementos que podrían estar limitando el potencial de los empleados y su motivación.

Las relaciones interpersonales obtuvieron una puntuación alta (80.91%), lo que sugiere que los servidores disfrutan de buenas interacciones en el trabajo. Sin embargo, se ha observado que la colaboración en situaciones problemáticas es insuficiente, lo que podría afectar la resolución de conflictos.

La percepción del liderazgo fue inferior a lo esperado, lo que indica que muchos servidores sienten la necesidad de un mayor apoyo y reconocimiento por parte de sus superiores. Un liderazgo efectivo es crucial para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y motivador.

La autonomía fue valorada positivamente (86.06%), indicando que los empleados aprecian su independencia en el trabajo. Este aspecto es fundamental, ya que la autonomía está relacionada con la creatividad y la satisfacción laboral.

9. Recomendaciones

Para mantener y fortalecer el clima laboral positivo en la Institución Educativa Virgilio Abarca Montesinos, se sugiere implementar encuestas periódicas que evalúen la satisfacción de los servidores públicos. Estas encuestas permitirán identificar áreas de mejora específicas y ajustar las políticas organizacionales según las necesidades y expectativas del personal, asegurando así un ambiente de trabajo que fomente el bienestar y la productividad.

Es esencial establecer un programa que celebre los logros y esfuerzos de los servidores públicos. Este programa podría incluir reconocimientos mensuales, eventos de celebración donde se destaquen los logros individuales y colectivos. Además, se deben establecer canales de comunicación más efectivos, como reuniones regulares y plataformas digitales, donde los empleados puedan expresar sus opiniones y recibir retroalimentación constante.

Para abordar la necesidad de colaboración entre los servidores públicos, se recomienda organizar actividades que fortalezcan la cohesión del equipo y promuevan la cooperación. Esto podría incluir talleres, retiros y actividades recreativas que no solo mejoren las relaciones interpersonales, sino que también fomenten un ambiente de trabajo más colaborativo y solidario.

Se sugiere proporcionar formación en liderazgo y gestión específicamente diseñada para los supervisores de la institución. Esta capacitación debería enfocarse en habilidades de comunicación efectiva, reconocimiento del personal y técnicas de motivación. Al capacitar a los líderes, se les permitirá comprender la importancia de su rol en la creación de un ambiente laboral positivo y en el desarrollo del potencial de sus equipos.

Para seguir promoviendo la autonomía de los servidores públicos, es fundamental ofrecer más oportunidades para que participen en la toma de decisiones y en la planificación de proyectos dentro de la institución. Esto puede incluir la creación de comités donde los empleados puedan aportar ideas y sugerencias. Al empoderar a los servidores públicos, se incrementará su compromiso y se fomentará un ambiente laboral más dinámico y participativo.

10. Bibliografía

Clavijo, M. L. (30 de May de 2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. Universidad Metropolitana de Ciencia y Tecnología | Panamá. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050

Collanca, C. (2016). Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de satipo. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequen

Constitución de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Art. 238. Plataforma Urbana y de Ciudades de America Latina y el Caribe. https://plataformaurbana.cepal.org/es/instrumentos/legal/constitucion-de-la-republica-del-ecuador-ecuador#:~:text=Los%20gobiernos%20aut%C3%B3nomos%20descentralizados%20gozar%C3%A1n,interterritorial%2C%20integraci%C3%B3n%20y%20participaci%C3%B3n%20ciudadan

Cristancho. (27 de Noviembre de 2015). Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización. Comunicación. https://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion

Cristancho, F. (27 de Noviembre de 2015). Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización. Reconocimiento. https://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion

Delgado, J. (29 de Junio de 2022). Clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2608/3860

Domínguez, G. d. (8 de Junio de 2023). “El clima laboral y su medida en una empresa consultora”. https://repositorio.comillas.edu/jspui/retrieve/624001/TFG del%20Rio%20Dominguez%2C%20Gonzalo.pdf

Escuela Europea. (28 de Agosto de 2015). Qué es el liderazgo. https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/

Flores, M. (2023). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. “Articulo”. https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo.

Franco Gabriela y Morales Aarón. (Septiembre de 2014). Análisis de la influencia del Clima Laboral en el desempeño de los Prevendedores de CTB. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2420/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-15.pdf

Gallegos, Y. E. (21 de Diciembre de 2021). “Diagnóstico del Clima Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Atahualpa, año 2020”. https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/24467

Guevara P. Ximena. (2018) “Clima organizacional-nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa”. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf

Heidy Morales, Ana Torres y Edna Zapata. (2017). Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida-Guainía. https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f4163e40-b565-4d9f-bc2f-490d7737e591/content

Infoescuelas. (2024). Infrmación de escuelas de URDANETA (PAQUISHAPA). https://www.infoescuelas.com/ecuador/loja/saraguro/urdaneta-paquishapa/

Jimmy Jumbo. (2023). file:///C:/Users/LEO/Downloads/Instructivo%20para%20medir%20clima%20laboral-Jimmy%20Jumbo%20Valladolid-2023-V1-UNL-2023%20(1).pdf

LOSEP. (5 de Diciembre de 2023). file:///C:/Users/LEO/Downloads/LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf

Martinez, M. A. (2023). Clima laboral y el desempeño de los servidores públicos en las unidades de gestión educativa local, Perú, San Juan de Miraflores 2022. Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/117411

Moreno, A. (30 de Mayo de 2024). Visión Humana. La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. https://www.visionhumana.mx/la-teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20de%20Elton%20Mayo%2C%20tambi%C3%A9n,en%20el%20lugar%20de%20trabajo

Norma Técnica de Medición de Clima Laboral del Servicio Público. (2018). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/MDT-2018-0041-Norma-Tecnica-del-Subsistema-de-Evaluacion-del-Desempeno_compressed-2.pdf

Oña, K. (Septiembre de 2022). Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos. repositorio.pucesa.edu.ec. https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3767/1/78200.pdf

Ordóñez, Á. D. (Julio de 16 de 2021). “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria”. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf

Panchi, P. A. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al distrito 06D05 Guano-Penipe Educación. *https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf*

Perez, W. M. (2019). Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente. https://hdl.handle.net/20.500.14005/8929

Pilligua, C. (29 de Mayo de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf

Quizhpe, T. A. (2024 de Mayo de 2024). Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado año 2023. https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/29910

Rios, A. A. (2023). Aplicación de la Pirámide de Maslow a la actualidad. https://dspace.umh.es/bitstream/11000/29766/1/TFG-Angulo%20de%20los%20Rios%2C%20Antonio.pdf

Robbins y Judge . (2013). Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición. https://doi.org/PEARSON, México, 2013

Robles, C. X. (24 de Febrero de 2024). Diagnóstico del clima organizacional en la escuela de educación básica Graciela Atarihuana de Cueva de la ciudad de Loja período 2022. https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/28986

Stephen P. Robbins. y Timothy A. Ajudge. (2013). Comportamiento organizacional. México. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Taipe, Á. R. (2021). El clima laboral y su relación en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga. https://portal.amelica.org/ameli/journal/572/5722864003/html/

Verocol. (28 de Agosto de 2024). ¿Cómo la autonomía influye en la satisfacción laboral?. https://vorecol.com/es/articulos/articulo-la-importancia-de-la-autonomia-en-la-motivacion-laboral-1444

11. Anexos

Anexo 1. *Formato de encuesta para medir el clima laboral*

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

La presente encuesta esta tiene como objetivo medir el clima laboral, los resultados obtenidos permitirán a los directivos plantear estrategias de mejora sobre este campo, el mismo que se verá reflejado en un mejor ambiente de trabajo, la información proporcionada es confidencial y no precisa información personal.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Directivo:		Operativo:	
E	Edad:				
F	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
G	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

Marque con una X una solo opción en cada una de las preguntas la situación que mejor se ajusta a su realidad, no existenrespuestas correctas o incorrectas.

COMUNICACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente deAcuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	¿Considera que la comunicación entre los colaboradores y los directivos es clara y efectiva?				
2	¿Cree que se fomenta la comunicación abierta y honesta en el ambiente laboral?				
3	¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente?				
4	¿Se siente escuchado y valorado cuando expresa sus ideas y opiniones?				
5	¿Cree que se establecen canales de comunicación adecuados para resolver problemas y conflictos en el trabajo?				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

RELACIONES INTERPERSONALES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente deAcuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
6	En mi trabajo, siento que puedo contar con mis colegas cuando necesito ayuda.				
7	Me llevo bien con la mayoría de las personas con las que trabajo.				
8	¿Su superior se preocupa por el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo?				
9	¿Cuándo surge un problema en el trabajo, los compañeros de equipo trabajan juntos para resolverlo?				
10	En mi trabajo, existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
11	¿Su superior inspira y motiva a los miembros del equipo?				
12	¿Su superior establece metas desafiantes y alcanzables para el equipo?				
13	¿Su superior se preocupa por el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo?				
14	¿Su superior proporciona retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho?				
15	¿Su superior fomenta la creatividad y la innovación en el equipo?				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECONOCIMIENTO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
16	¿Recibe reconocimiento por su trabajo?				
17	¿La organización cuenta con eventos de reconocimiento por el trabajo o logros alcanzados por sus colaboradores?				
18	¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por la organización?				
19	Los logros y contribuciones de los colaboradores son reconocidos por la organización de forma justa.				
20	Siento que se valora y se reconoce el desempeño de los colaboradores en esta organización.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

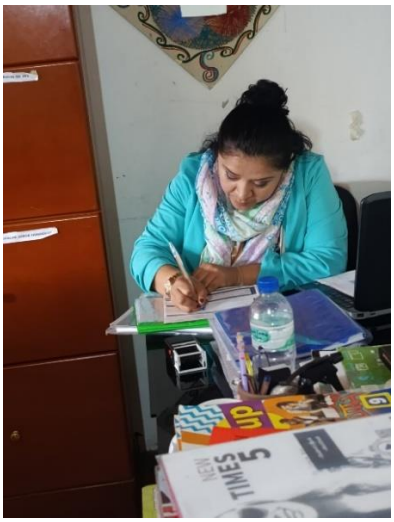
AUTONOMÍA		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
21	En mi trabajo, tengo suficiente libertad para tomar decisiones sobre cómo hacer mi trabajo.				
22	Siento que tengo un alto grado de control sobre mi trabajo.				
23	Me permiten elegir el método de trabajo que considero más efectivo.				
24	Puedo tomar decisiones importantes sin tener que pedir permiso.				
25	Mi supervisor confía en mi capacidad para tomar decisiones importantes.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

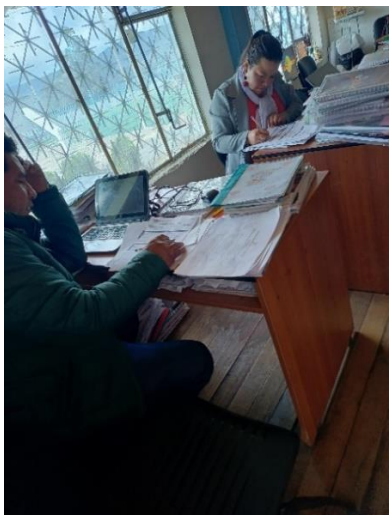
RESULTADO POR DIMENSIONES	TU PUNTAJE
Comunicación	0
Relaciones interpersonales	0
Liderazgo	0
Reconocimiento	0
Autonomía	0

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

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)

Anexo 2. *Evidencia fotográfica de las encuestas realizada a los servidores públicos de manera presencial*





Anexo 3. *Autorización para realizar la investigación por pate de la rectora de la institución*

UNIDAD EDUCATIVA VIRGILIO ABARCA MONTESINOS

Urdaneta – Saraguro – Loja

CÓDIGO AMIE: 11H01465

Oficio Nro. 042 RUEVAM
Urdaneta, 04 de abril de 2024.

PARA: Jefferson Rolando Cabrera Cabrera

ASUNTO: RESPUESTA _AC_ SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN SOBRE EL TEMA CLIMA LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIRGILIO ABARACA MONTESINOS.

De mi consideración:

En respuesta al documento N°. S/N, presentado por el Sr. Jefferson Rolando Cabrera Cabrera, estudiante del 7mo ciclo de la carrera de Administración Pública, donde solicita la autorización para realizar la investigación con el tema "Clima laboral en los Servidores Públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos", con este antecedente y bajo mi autoridad se **AUTORIZA** realizar la respectiva investigación que va dirigida exclusivamente a los docentes de la institución.

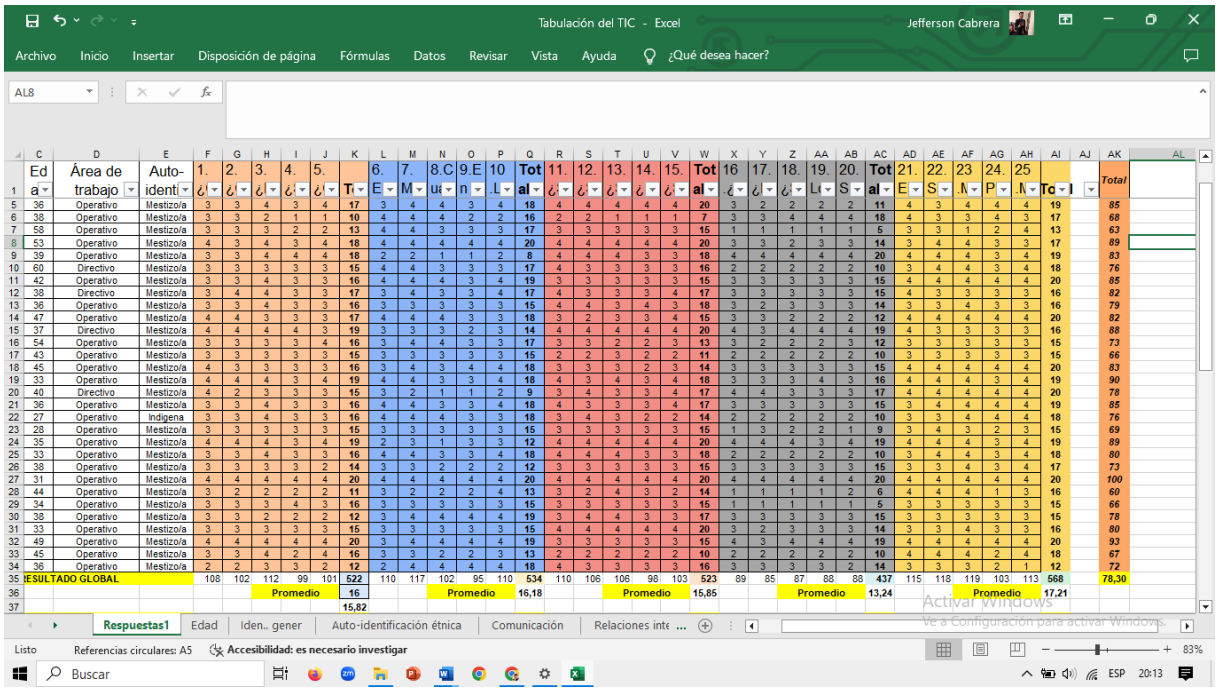
Con sentimientos de distinguida consideración

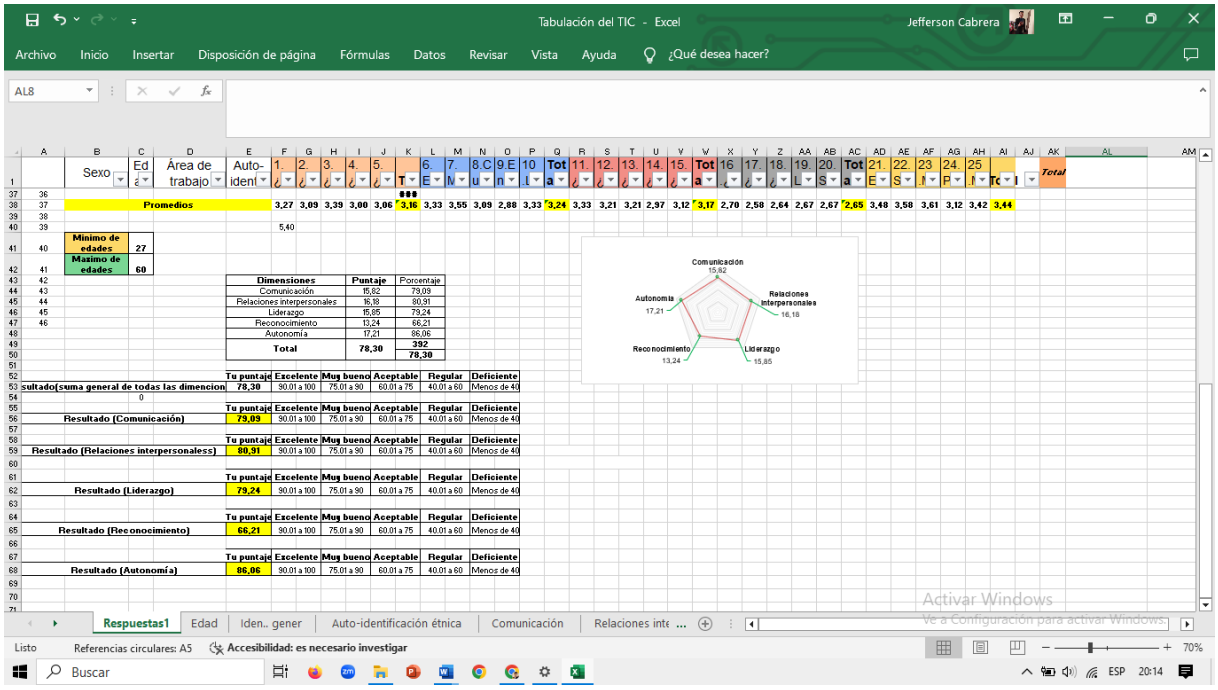
Atentamente;

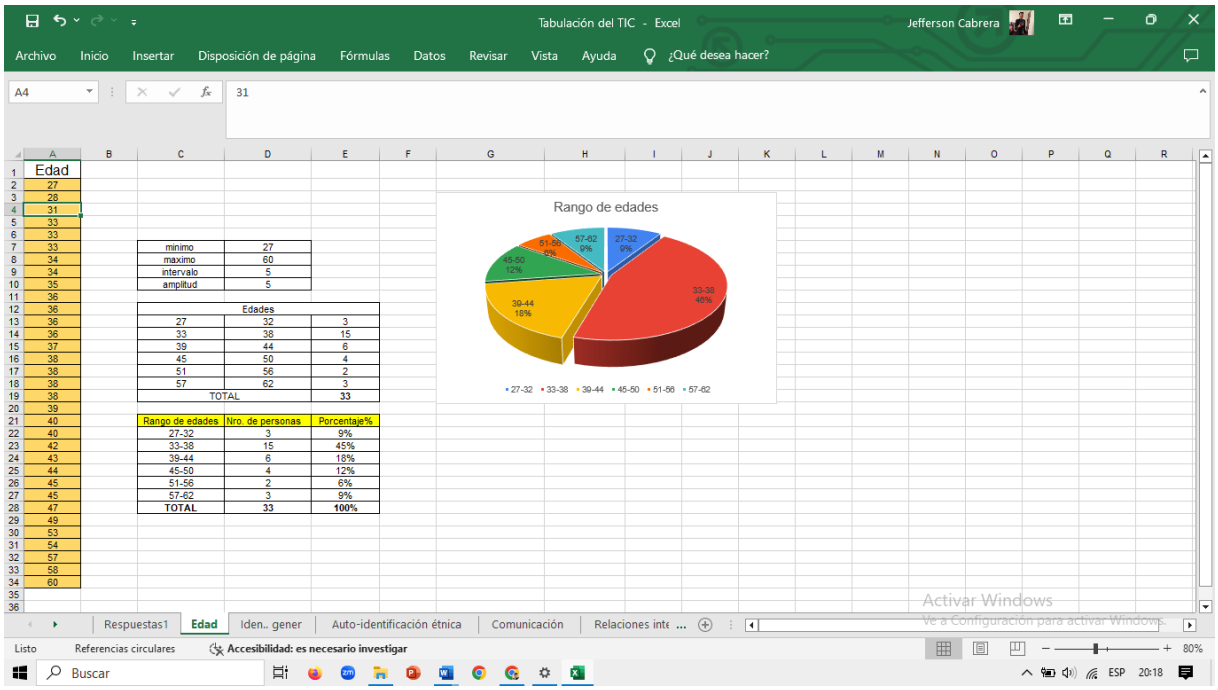
Mgtr. Lidia Esther Montaño E.
Rectora Encargada
Ci. 1900527217
Telf. 0989443498
Correo: lidia.montano@educacion.gob.ec

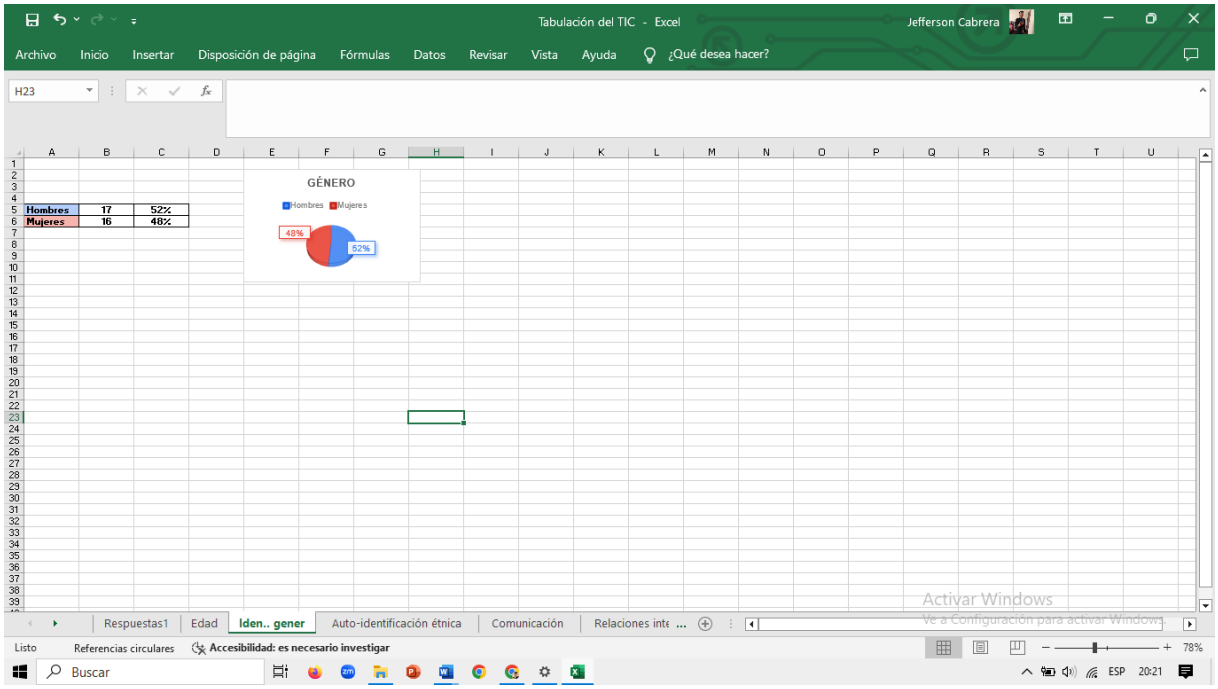
Anexo 4 . *Recopilación de datos con Microsoft Excel*

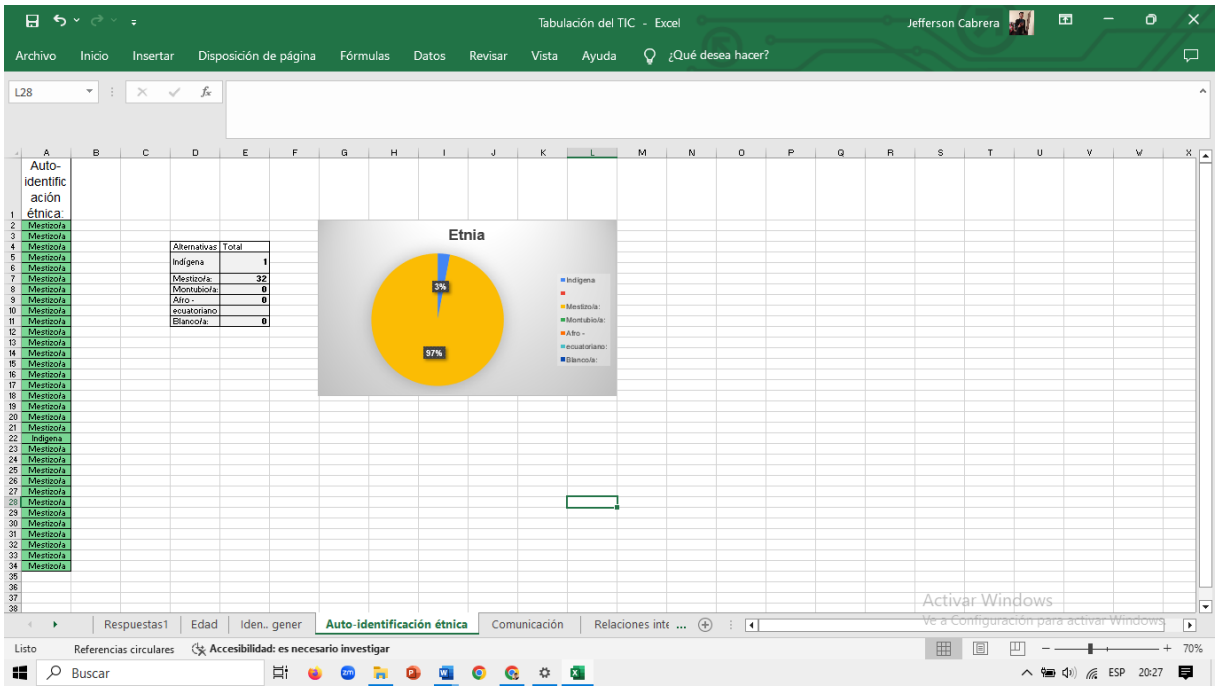
Link de base de datos:
https://docs.google.com/spreadsheets/d/14nLBDg5jS3WZU1vp2jpoQXUUp8hXNRsQ/edit?usp=sharing&ouid=106857339179738366707&rtpof=true&sd=true

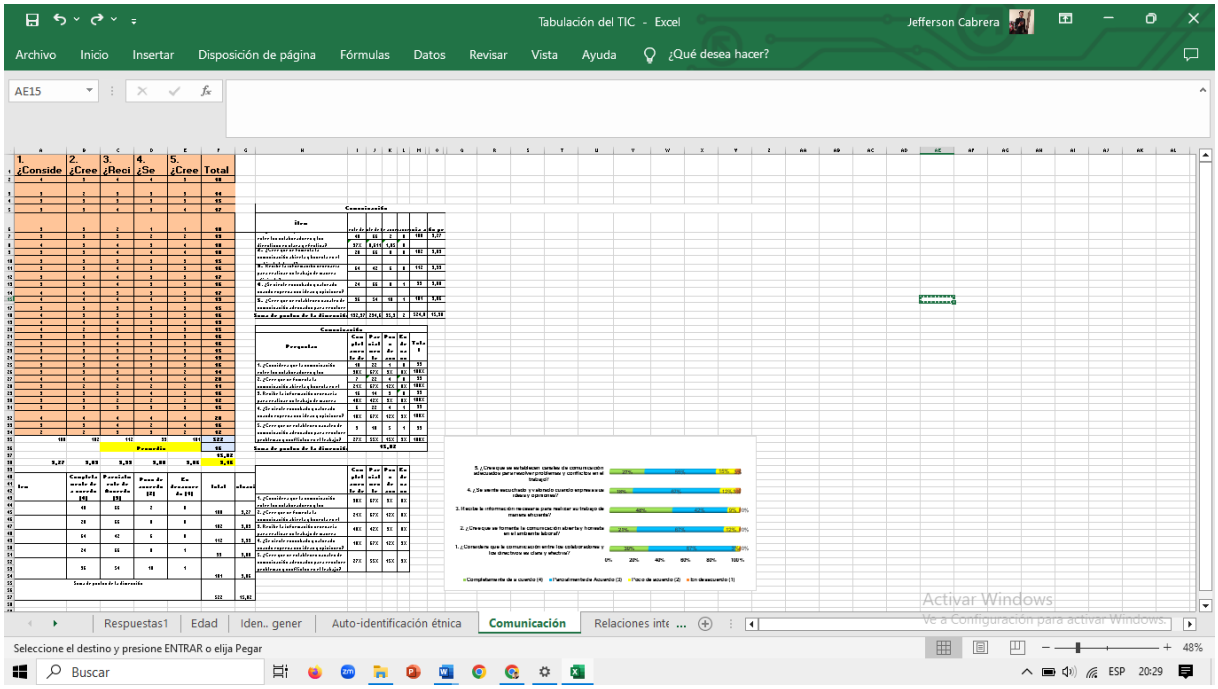


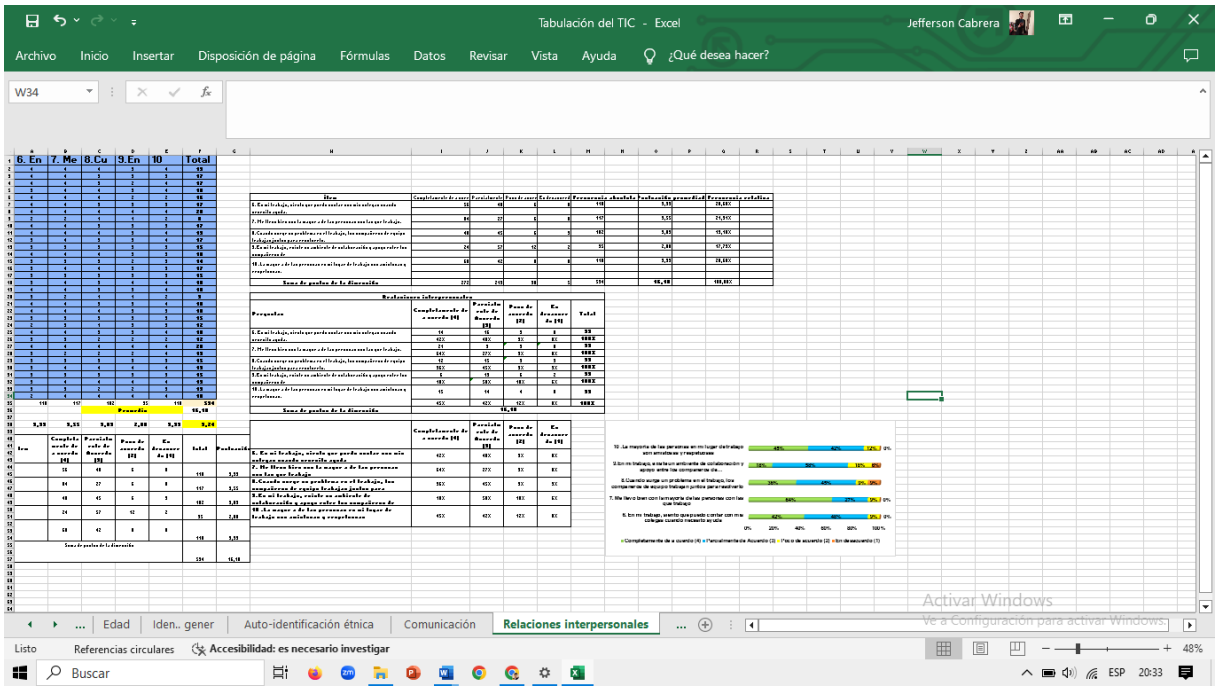


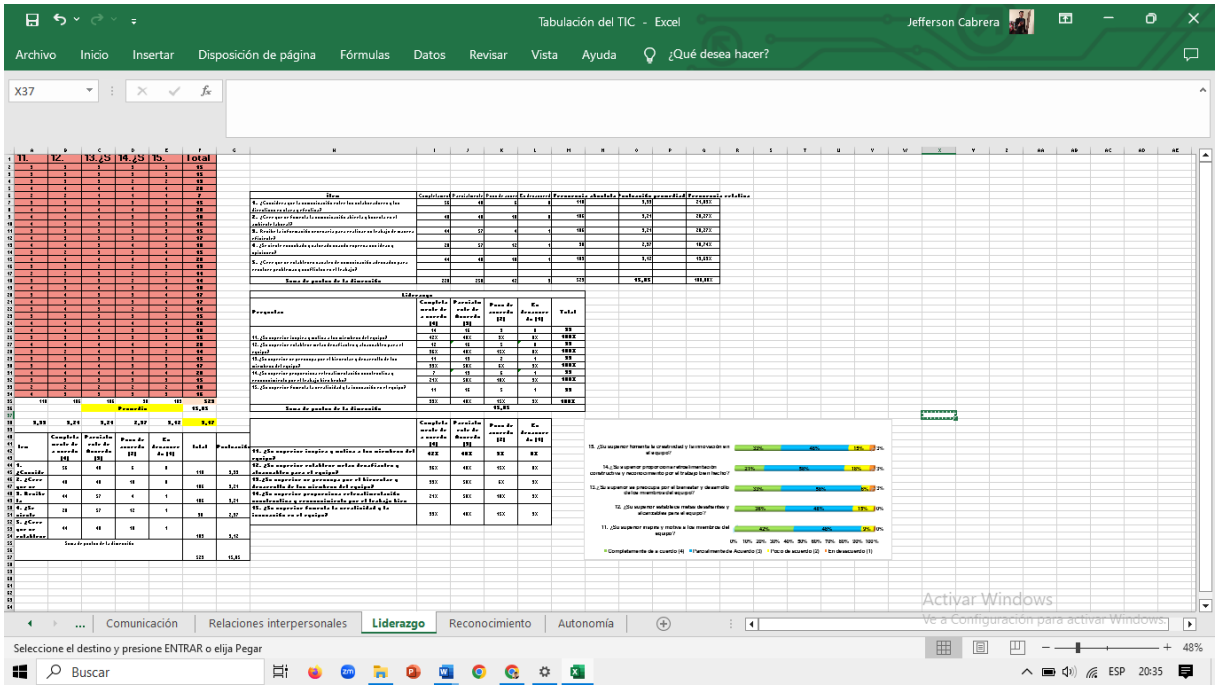

Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
A4
31
Edad
27
28
31
33
33
33
34
34
35
36
36
36
36
38
38
38
39
40
40
42
43
44
45
45
47
49
53
54
57
58
60
minimo 27
maximo 60
intervalo 5
amplitud 5
Edades
27 32 3
33 38 15
39 44 6
45 50 4
51 56 2
57 62 3
TOTAL 33
Rango de edades | Nro. de personas | Porcentaje%
27-32 | 3 | 9%
33-38 | 15 | 45%
39-44 | 6 | 18%
45-50 | 4 | 12%
51-56 | 2 | 6%
57-62 | 3 | 9%
TOTAL | 33 | 100%
Rango de edades
27-32 9%
33-38 45%
39-44 18%
45-50 12%
51-56 6%
57-62 9%
27-32 33-38 39-44 45-50 51-56 57-62
Respuestas1 Edad Iden.. gener Auto-identificación étnica Comunicación Relaciones inte ...
Listo Referencias circulares Accesibilidad: es necesario investigar
80%
Buscar
ESP 20:18

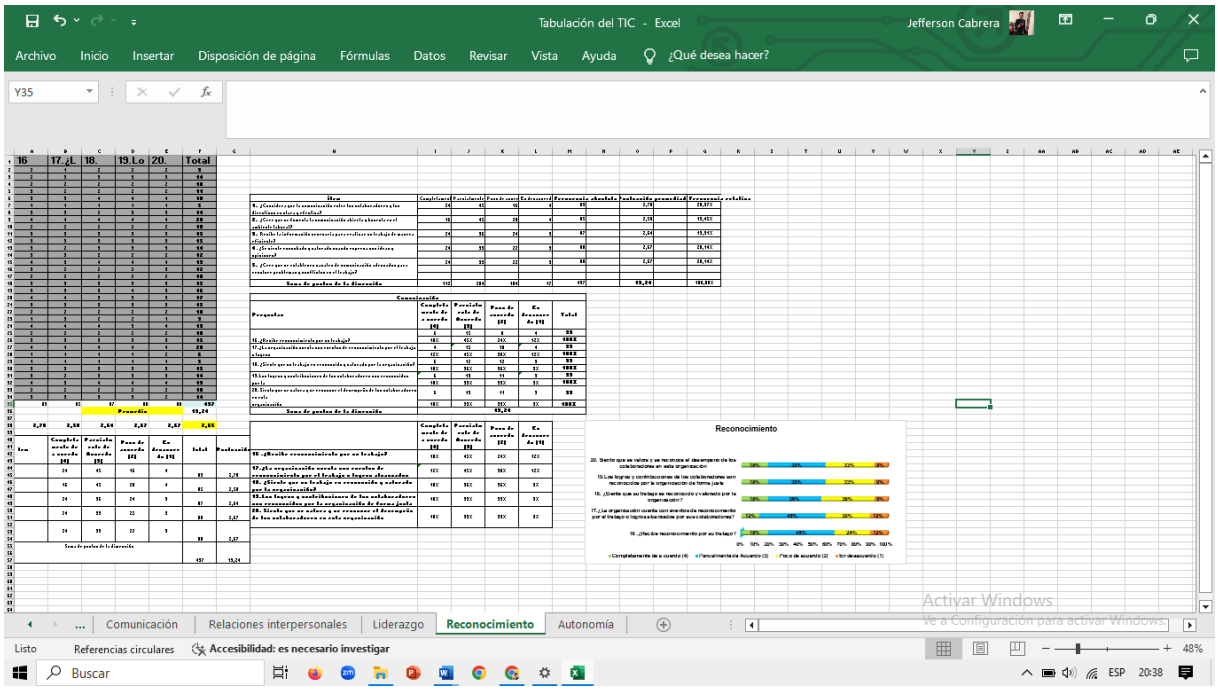

Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
H23
Hombres 17 52%
Mujeres 16 48%
GÉNERO
Hombres Mujeres
48%
52%
Respuestas1 Edad Iden.. gener Auto-identificación étnica Comunicación Relaciones inte ...
Listo Referencias circulares Accesibilidad: es necesario investigar
78%
Buscar
ESP 20:21

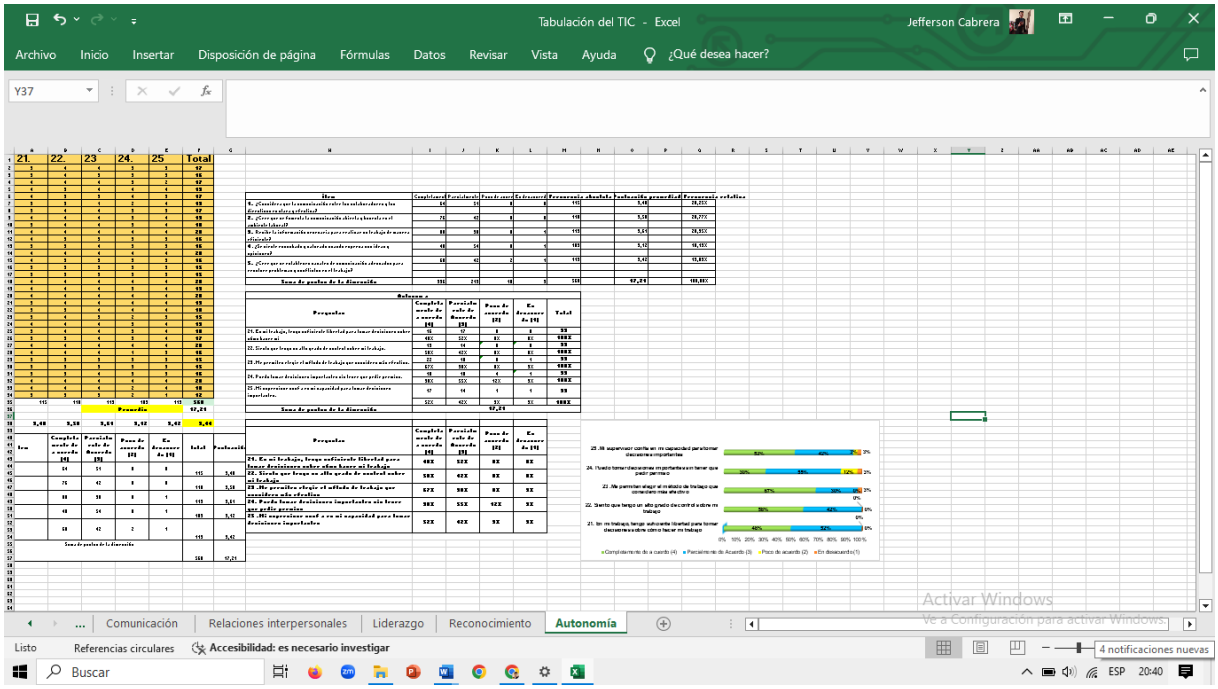

Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
L28
Auto-identificación étnica:
Mestizo/a
Indígena
Alternativas Total
Indígena 1
Mestizo/a: 32
Montubio/a: 0
Afro - ecuatoriano 0
Blanco/a: 0
Etnia
3%
97%
Indígena
Mestizo/a:
Montubio/a:
Afro - ecuatoriano:
Blanco/a:
Respuestas1 Edad Iden.. gener Auto-identificación étnica Comunicación Relaciones inte ...
Listo Referencias circulares Accesibilidad: es necesario investigar
70%
Buscar
ESP 20:27


Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
AE15
1. ¿Conside
2. ¿Cree
3. ¿Reci
4. ¿Se
5. ¿Cree
Total
Comunicación
Respuestas1 Edad Iden.. gener Auto-identificación étnica Comunicación Relaciones inte ...
Seleccione el destino y presione ENTRAR o elija Pegar
48%
Buscar
ESP 20:29


Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
W34
Edad
Iden.. gener
Auto-identificación étnica
Comunicación
Relaciones interpersonales
Listo
Referencias circulares
Accesibilidad: es necesario investigar
Buscar
ESP 20:33


Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
X37
Comunicación
Relaciones interpersonales
Liderazgo
Reconocimiento
Autonomía
Seleccione el destino y presione ENTRAR o elija Pegar
Buscar
ESP 20:35


Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
Y35
Reconocimiento
Comunicación
Relaciones interpersonales
Liderazgo
Reconocimiento
Autonomía
Listo
Referencias circulares
Accesibilidad: es necesario investigar
Buscar
ESP 20:38


Tabulación del TIC - Excel
Jefferson Cabrera
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?
Y37
Comunicación
Relaciones interpersonales
Liderazgo
Reconocimiento
Autonomía
Listo
Referencias circulares
Accesibilidad: es necesario investigar
4 notificaciones nuevas
Buscar
ESP 20:40

Anexo 5. *Certificación de la traducción del Abstrat*

CERTIFICACIÓN DE TRADUCCIÓN

Loja, 15 de abril de 2025

Lic. Viviana Valdivieso Loyola Mg. Sc.
DOCENTE DE INGLÉS

A petición verbal de la parte interesada:

CERTIFICA:

Que, desde mi legal saber y entender, como profesional en el área del idioma inglés, he procedido a realizar la traducción del resumen, correspondiente al Trabajo de Integración Curricular titulado **Clima laboral en los servidores públicos de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos, parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, año 2024.** De la autoría de: **Cabrera Cabrera Jefferson Rolando,** portador de la cédula de identidad número **1105352015**

Para efectos de traducción se han considerado los lineamientos que corresponden a un nivel de inglés técnico, como amerita el caso.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al portador del presente documento, hacer uso del mismo, en lo que a bien tenga.

Atentamente. -

Firmado electrónicamente por:
VIVIANA DEL CISNE
VALDIVIESO LOYOLA

Lic. Viviana Valdivieso Loyola Mg. Sc.
1103682991

N° Registro Senescyt 4to nivel **1031-2021-2296049**
N° Registro Senescyt 3er nivel **1008-16-1454771**