



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO TENA**
Tecnología, Innovación y Desarrollo



ADMINISTRACIÓN

**ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA
GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA,
PROVINCIA DE NAPO.**

Informe Final de Trabajo de Integración Curricular, presentado como requisito parcial para optar por el título de Tecnólogo Superior de en Administración.

AUTOR: Edgar Ernesto Mamallacta Andi

DIRECTORA: Lcda. Roxana Elizabeth León Lara

Tena - Ecuador

2024 IIS

CERTIFICACIÓN

Economista

Carina Elizabeth Mendoza Vergara

RESPONSABLE DE LA UIC DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

De mi especial consideración.

Por medio del presente expreso un atento y cordial saludo, y a la vez me permito hacer conocer a su autoridad lo siguiente:

En calidad de Directora del Trabajo de Integración Curricular modalidad TRABAJO INTEGRADOR CURRICULAR denominado: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO**, de autoría del señor **MAMALLACTA ANDI EDGAR ERNESTO** con CC. 150075669-5 estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, **CERTIFICO** que se ha realizado la culminación del Trabajo de Titulación antes citado, de conformidad con lo que establecen las directrices internas de la institución dentro del cronograma aprobado, por lo que, **AUTORIZO** la presentación y continuación del proceso de titulación.

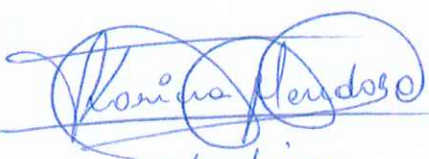
Tena, 13 de febrero 2025

Atentamente;


León Lara Roxana Elizabeth

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (TIC)

Adjunto: Hoja de calificación del proceso


17/02/2025
18:00

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 10 de marzo 2025

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Integración Curricular denominado: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO**, presentado por **EDGAR ERNESTO MAMALLACTA ANDI**, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;



Ing. Henry Fabián Chango., Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Lcdo. Héctor Aníbal Lozada Grefa
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Lcda. Marianita Lucía Macanchí Pico
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, EDGAR ERNESTO MAMALLACTA ANDI, declaro ser el autor del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO**, y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional- biblioteca Virtual.

AUTOR:



EDGAR ERNESTO MAMALLACTA ANDI

CÉDULA: 1500756695

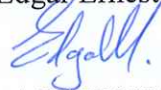
FECHA: Tena, 11 de marzo de 2025

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Yo, **EDGAR ERNESTO MAMALLACTA ANDI**, declaro ser el autor del Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO**, como requisito para la obtención del Título de: **TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia del presente trabajo que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 11 de marzo de 2025, firma el autor.

AUTOR: Edgar Ernesto Mamallacta Andi

FIRMA: 

CÉDULA: 1500756695

DIRECCIÓN: Barrio Rubén Larzon, sexta transversal vía Ongota.

CORREO ELECTRÓNICO: edermaan@gmail.com

CELULAR: 0983740600

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR: Lcda. Roxana Elizabeth León Lara

TRIBUNAL DEL GRADO:

Ing. Henry Fabián Chango Chango (Presidente).

Lcdo. Héctor Aníbal Lozada Grefa (Miembro).

Lcda. Marianita Lucia Macanchi Pico (Miembro).

DEDICATORIA

Con todo mi corazón, dedico este trabajo a Dios, quien ha sido mi fortaleza, guía y fuente de esperanza en cada momento de mi vida. Gracias por darme la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar esta meta.

A mi madre, Paquita Elicia Andi Vargas, quien dejó este mundo cuando yo tenía apenas 11 años, pero cuyo amor y enseñanzas han permanecido vivos en mi corazón. Aunque no estás físicamente conmigo, siento tu presencia en cada logro y en cada decisión que tomo. Este trabajo es un homenaje a tu memoria y a todo lo que representas para mí.

A mi abuelo Pablo Mamallacta y a mi padre Ernesto Mamallacta, quienes con su amor, esfuerzo y sacrificio me han mostrado el verdadero significado de la dedicación y el compromiso. Todo lo que soy y lo que he logrado se lo debo a ustedes.

A mi familia, por su apoyo incondicional y sus palabras de ánimo que me impulsaron a no rendirme, incluso en los momentos más desafiantes.

Cada página de este trabajo refleja no solo mi esfuerzo, sino también el amor, apoyo y confianza de quienes siempre han estado conmigo.

Edgar Ernesto Mamallacta Andi

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, quien ha sido mi fuente de fortaleza, sabiduría y guía en cada paso de este proceso. Sin su presencia en mi vida, este logro no habría sido posible.

A mi familia, pilar fundamental en mi formación y crecimiento, por su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mis capacidades. Gracias por enseñarme a soñar y por estar siempre a mi lado, especialmente en los momentos más difíciles.

Agradezco al Instituto Superior Tecnológico Tena por permitirme ser parte de esta familia y al personal docente de la Carrera de Administración por transmitir sus conocimientos y expresar sus palabras de aliento para continuar con mis estudios.

A mi tutora Lic. Roxana Elizabeth León Lara, cuyo compromiso y dedicación ha sido una inspiración. Sus conocimientos, orientaciones y palabras de aliento han sido esenciales para la culminación de este trabajo de titulación.

A mis compañeros y amigos, quienes han compartido conmigo alegrías, retos y aprendizajes a lo largo de esta etapa. Su amistad y colaboración hicieron que este camino fuera más enriquecedor y memorable.

Finalmente, mi agradecimiento sincero al MSc. Edwin Chicaiza rector de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, que me permitió llevar a cabo este trabajo de investigación en su prestigiosa institución educativa.

Edgar Ernesto Mamallacta Andi

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iii
AUTORÍA.....	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE IMÁGENES	xii
A. TÍTULO.....	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	4
2.1 Necesidad	4
2.2 Actualidad.....	5
2.3 Importancia.....	7
2.4 Presentación del problema de investigación a responder	9
2.5 Delimitación	10
2.5.1 Delimitación Espacial	10
2.5.2 Delimitación Temporal	10
2.6 Beneficiarios.....	10
2.6.1 Directos	10

2.6.2	Indirectos.....	10
C.	OBJETIVOS	11
3.1	Objetivo General	11
3.2	Objetivos Específicos	11
D.	ASIGNATURAS INTEGRADORAS	12
E.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	13
5.1	Variable Independiente: Clima Laboral	14
5.1.1	Gestión de talento Humano.....	14
5.1.2	Desarrollo de personas	14
5.1.3	Clima Laboral.....	15
5.2	Variable Dependiente: Desempeño organizacional del personal.	16
5.2.1	Desempeño organizacional del personal.....	16
5.2.2	Compromiso personal	18
5.2.3	Productividad laboral	19
5.3	Marco Legal	19
5.3.1	Constitución de la República del Ecuador (2008).....	20
5.3.2	Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (2011).....	20
5.3.3	Código del Trabajo (2015).....	20
5.3.4	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016).....	21
5.3.5	Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010).....	21
5.4	Marco Conceptual	21
	Ambiente laboral:	21
F.	METODOLOGÍA.....	24
6.1	Materiales y equipos.....	24
	Materiales.....	24
6.2	Ubicación del Área de estudio.....	24
6.2.1	Población.....	25

6.2.2	Muestra.....	25
6.3	Tipo de investigación	26
6.3.1	En función del propósito	26
6.3.2	Por su nivel de profundidad	26
6.3.3	Por la naturaleza de los datos y la información.....	27
6.3.4	Por los medios para obtener los datos	27
6.3.5	Por la mayor o menor manipulación de las variables	28
6.3.6	Según el tipo de inferencia.....	28
6.3.7	Según el periodo temporal en el que se realiza	29
6.3.8	De acuerdo en el tiempo en que se efectúan	29
6.3.9	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
6.4	Metodología para cada objetivo	31
G.	RESULTADOS	34
7.1	Resultados del Objetivo 1: Diagnosticar el clima laboral	34
7.2	Resultados del Objetivo 2: Aplicar una herramienta de investigación para medir el clima laboral	48
7.2.1	Resultados e Interpretación.....	52
7.3	Resultados del Objetivo 3: Presentar una propuesta de mejora	58
H.	CONCLUSIONES	69
I.	RECOMENDACIONES.....	70
J.	BIBLIOGRAFÍA	71
K.	ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de Asignaturas Integradoras	12
Tabla 2.	Matriz para cada objetivo.	31
Tabla 3.	Calificación del clima laboral	35
Tabla 4.	Ambiente colaborativo.....	36
Tabla 5.	Condiciones físicas del lugar de trabajo	37
Tabla 6.	Liderazgo y motivación	38
Tabla 7.	Valoración del trabajo.....	39
Tabla 8.	Políticas internas	40
Tabla 9.	Comunicación interna.....	41
Tabla 10.	Expresión de ideas y opiniones.....	42
Tabla 11.	Disposición para mejorar	43
Tabla 12.	Importancia del programa de mejora	44
Tabla 13.	Áreas de mejora	45
Tabla 14.	Rango de Alfa de Cronbach.....	48
Tabla 15.	Correlaciones inter-elementos	50
Tabla 16.	Correlación de Variables	51
Tabla 17.	Resultados según Modelo de Pearson.....	52
Tabla 18.	Resultados Correlación de variables.....	57
Tabla 19.	Propuesta para un ambiente de trabajo	62
Tabla 20.	Propuesta para un ambiente colaborativo	63
Tabla 21.	Propuestas para condiciones físicas del lugar de trabajo	63
Tabla 22.	Propuestas para fomentar motivación y compromiso.....	64
Tabla 23.	Propuestas para la valoración del trabajo	64
Tabla 24.	Propuesta para políticas internas.....	65
Tabla 25.	Propuesta para mejorar la comunicación interna.....	65

Tabla 26. Propuestas para la expresión de ideas y opiniones	66
Tabla 27. Propuestas para la disposición en participar	66
Tabla 28. Implementación de un plan de mejora	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Calificación del clima laboral	35
Gráfico 2. Ambiente colaborativo.....	36
Gráfico 3. Condiciones físicas del lugar de trabajo	37
Gráfico 4. Liderazgo y motivación	38
Gráfico 5. Valoración del trabajo.....	39
Gráfico 6. Políticas internas.....	40
Gráfico 7. Comunicación interna.....	41
Gráfico 8. Expresión de ideas y opiniones.....	42
Gráfico 9. Disposición para mejorar	43
Gráfico 10. Importancia del programa de mejora	44
Gráfico 11. Áreas de mejora	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquización de Variables	13
--	----

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Mapa de ubicación geográfica del área de estudio.	25
---	----

A. TÍTULO

**ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA
GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN
TENA, PROVINCIA DE NAPO.**

RESUMEN

El presente estudio se centra en el análisis del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, ubicada en la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo, con el objetivo de diagnosticar las condiciones actuales del entorno de trabajo, evaluar los factores que inciden en la percepción del personal docente y proponer estrategias de mejora.

Para ello, se aplicó una encuesta estructurada con preguntas basadas en la escala de Likert a los docentes de la institución, cuyo análisis se realizó utilizando el software estadístico SPSS y el coeficiente Alfa de Cronbach, garantizando la fiabilidad y validez de los resultados. Los hallazgos reflejan que el 66.66% de los encuestados percibe el clima laboral como "Excelente" o "Muy bueno", mientras que un 27.78% lo califica como "Regular", lo que evidencia la existencia de áreas de mejora. Entre los principales factores identificados se encuentran la necesidad de fortalecer el reconocimiento del trabajo, mejorar la comunicación interna y optimizar las condiciones físicas del lugar de trabajo.

El estudio concluye que un clima laboral positivo está fuertemente relacionado con un liderazgo efectivo, la comunicación interna y la valoración del personal. En función de estos resultados, se recomienda implementar un programa de diagnóstico continuo del clima laboral, desarrollar estrategias para el reconocimiento del trabajo, fortalecer la infraestructura institucional y fomentar la capacitación en liderazgo positivo. La aplicación de estas medidas contribuirá a la mejora del ambiente laboral, promoviendo un entorno más colaborativo, motivador y eficiente para el personal docente.

Palabras claves: clima laboral, liderazgo efectivo, comunicación interna, satisfacción laboral, reconocimiento laboral, trabajo en equipo, liderazgo organizacional, desempeño docente, ambiente de trabajo, gestión del talento humano, motivación laboral.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the work climate at Unidad Educativa Guillermo Kadle, located in the Pano parish, Tena canton, Napo province. The objective is to diagnose the current working conditions, assess the factors influencing teachers' perceptions, and propose improvement strategies.

To achieve this, a structured survey with Likert scale-based questions was applied to the institution's teachers. The analysis was conducted using SPSS statistical software and Cronbach's Alpha coefficient, ensuring the reliability and validity of the results. The findings show that 66.66% of respondents perceive the work climate as "Excellent" or "Very Good," while 27.78% rate it as "Fair," highlighting areas for improvement. Among the main identified factors are the need to strengthen work recognition, improve internal communication, and optimize physical working conditions.

The study concludes that a positive work climate is strongly related to effective leadership, internal communication, and staff appreciation. Based on these results, it is recommended to implement a continuous work climate assessment program, develop strategies for work recognition, strengthen institutional infrastructure, and promote training in positive leadership. Implementing these measures will contribute to improving the work environment, fostering a more collaborative, motivating, and efficient setting for teachers.

Keywords: work climate, effective leadership, internal communication, job satisfaction, work recognition, teamwork, organizational leadership, teacher performance, work environment, human talent management, job motivation.

B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

2.1 Necesidad

El clima laboral es un factor determinante en el desempeño y bienestar de los empleados en cualquier institución educativa. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) establece que un ambiente laboral saludable no solo fomenta la productividad, sino que también contribuye al desarrollo integral de los trabajadores y las comunidades educativas.

Diversas investigaciones han demostrado que el clima organizacional en el ámbito educativo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes y, por ende, en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. Según un estudio bibliométrico realizado entre 1984 y 2022 se identificó que países como Indonesia y Brasil lideran la producción científica sobre el clima laboral en instituciones educativas, reflejando un creciente interés en la relación entre el bienestar laboral y desempeño docente (Nova Revilla y otros, 2023).

Por otro lado, una revisión sistemática sobre el clima laboral y su impacto en la productividad e instituciones educativas confirma la existencia de una correlación positiva significativa entre estos factores. Se encontró que el clima organizacional afecta no sólo al rendimiento individual de los docentes sino también la eficiencia institucional en conjunto. Entre las estrategias recomendadas para mejorar la productividad se destaca la mejora de la comunicación interna, el fortalecimiento y la implementación de programas de bienestar laboral (Paredes Zelada & Pelaez Gonzales, 2020)

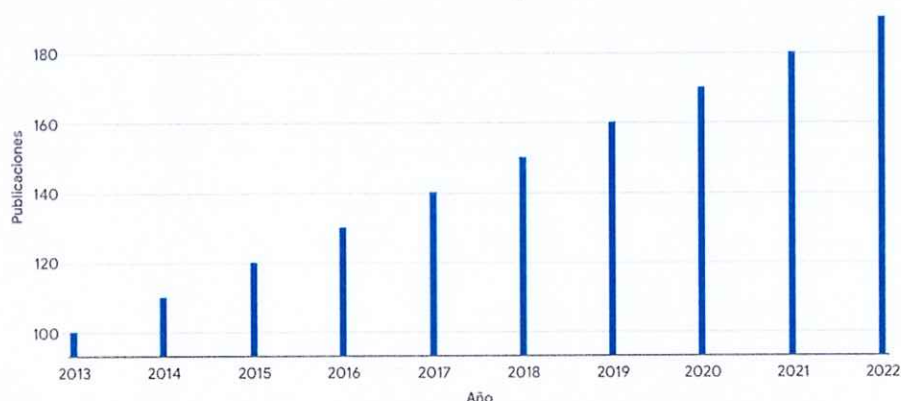
Asimismo, el liderazgo transformacional ha sido identificado como un modelo efectivo para optimizar el clima laboral en entornos educativos. Este tipo de liderazgo, caracterizado por la motivación y la inspiración de los trabajadores, fomenta un ambiente armónico y productivo. Investigaciones recientes han hecho evidenciado que su aplicación en instituciones educativas contribuye a mejorar la cohesión entre docentes y directivos, generando un impacto positivo en la enseñanza y la satisfacción laboral (López & Ramírez, 2021).

La satisfacción laboral y la percepción de la calidad del servicio también se encuentran estrechamente vinculadas al clima organizacional. Un análisis de estudios realizados entre 2017 y 2024 destaca la necesidad de abordar la problemática del clima laboral con enfoques integrales, considerando factores

emocionales, físicos y organizacionales. Se concluye que mejorar el ambiente de trabajo en las instituciones educativas favorece no solo el bienestar del personal, sino también la calidad del servicio educativo prestado a los estudiantes (Gómez y otros, 2023).

A continuación, se presenta un gráfico que ilustra la producción científica mundial sobre el clima laboral en universidades estatales, basado en un análisis de publicaciones en Scopus y Web of Science:

Gráfico 1. Producción científica mundial, clima laboral en universidades estatales



Fuente: Bibliometrix R (2022)

En conclusión, la literatura científica reciente subraya la importancia de generar entornos laborales positivos en las instituciones educativas, no solo para el bienestar de los empleados, sino para la mejora del desempeño y la calidad educativa. Implementar estrategias basadas en el liderazgo transformacional y abordar de manera integral los desafíos del clima organizacional son pasos fundamentales para el desarrollo sostenible de las comunidades educativas.

2.2 Actualidad

En Ecuador, los problemas relacionados con el clima laboral son comunes en las instituciones educativas debido a limitaciones presupuestarias, la sobrecarga de trabajo y la falta de estrategias para mejorar el ambiente interno. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2023) indica que cerca del 60% de los docentes manifiestan niveles moderados a altos de estrés laboral, lo que impacta la calidad educativa y las relaciones interpersonales en las instituciones.

Diversos estudios realizados en Ecuador han abordado las implicaciones del clima laboral en el ámbito educativo. Un estudio de Cuenca y otros (2021) concluyó que la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos son dos de los factores más

importantes que contribuyen a un ambiente laboral negativo en las escuelas. Los docentes mencionaron que la presión por cumplir con múltiples responsabilidades, sumada a la falta de apoyo institucional, les genera un alto nivel de estrés y agotamiento. De acuerdo con este estudio, los docentes de las zonas rurales, en particular, se enfrentan a desafíos aún mayores debido a la escasez de recursos materiales y financieros.

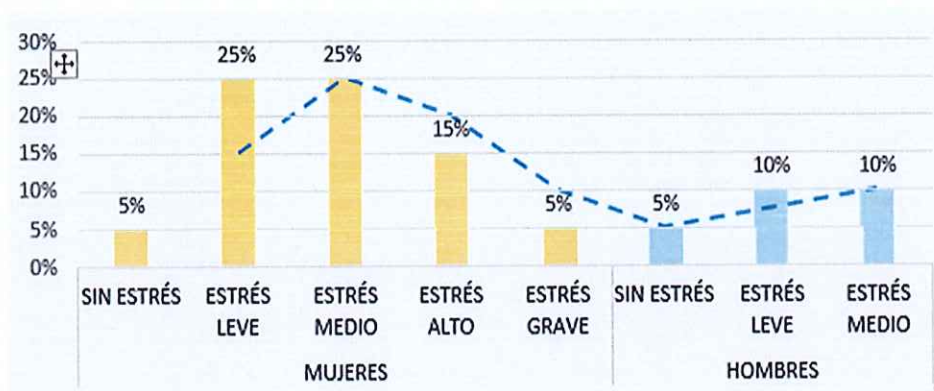
En cuanto a la falta de estrategias para mejorar el clima laboral, una investigación realizada por Pérez y Jiménez (2020) reveló que muchas instituciones educativas ecuatorianas no implementan programas de bienestar laboral. La ausencia de una cultura organizacional enfocada en el cuidado de la salud mental y el desarrollo profesional de los docentes contribuye a que se mantengan altos niveles de insatisfacción en el ámbito laboral. La falta de formación en liderazgo y gestión de equipos también se ha identificado como un obstáculo para la creación de un ambiente de trabajo saludable. El estudio sugiere que el liderazgo educativo debe orientarse hacia la mejora del bienestar de los docentes, lo que, a su vez, repercute positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por otro lado, un artículo de González y otros (2022) sobre el clima organizacional en el ámbito educativo ecuatoriano, señala que las instituciones con un clima laboral positivo tienen una mayor capacidad de adaptarse a los cambios y superar las dificultades. Estos centros educativos logran resultados más efectivos en cuanto a rendimiento estudiantil y cohesión entre los equipos de trabajo. Los autores proponen que la implementación de políticas públicas centradas en el bienestar de los docentes y la formación en competencias emocionales para los directivos son clave para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas.

Asimismo, la situación post-pandemia ha traído nuevos desafíos al clima laboral de las instituciones educativas. Según un informe del Ministerio de Educación de Ecuador (2021), los efectos de la crisis sanitaria afectaron significativamente la salud mental de los docentes, quienes debieron adaptarse a nuevas formas de enseñanza, como la educación virtual, lo cual generó una carga adicional. Durante este período, los niveles de estrés se incrementaron y las relaciones laborales se tensaron, afectando la calidad educativa en varios niveles.

A continuación, se presenta un gráfico que refleja el impacto del estrés laboral en los docentes de Ecuador, basado en una encuesta realizada en 2020 por la Universidad Técnica de Manabí:

Gráfico 2. Niveles de estrés laboral en docentes de educación primaria



Fuente: researchgate.net

Este gráfico muestra que el estrés laboral está estrechamente vinculado con el rendimiento académico y las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas. Los datos evidencian que, a mayor nivel de estrés, menor es la calidad de las relaciones entre docentes y estudiantes, lo cual afecta negativamente el clima escolar.

Como consecuencia de lo expuesto, la actualidad del clima laboral en las instituciones educativas de Ecuador es preocupante, especialmente en lo que respecta al bienestar de los docentes. Es urgente que se implementen políticas públicas y estrategias organizacionales que promuevan un entorno laboral saludable, que incluya programas de bienestar, liderazgo efectivo y recursos adecuados. Mejorar el clima laboral en las instituciones educativas ecuatorianas no solo favorecerá a los docentes, sino que tendrá un impacto positivo en la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

2.3 Importancia

El clima laboral es un factor fundamental en la calidad educativa, ya que influye directamente en la satisfacción del personal docente y administrativo, afectando su desempeño y bienestar. Según Rodríguez y Herrera (2021) un ambiente laboral favorable en las instituciones educativas permite mejorar la motivación, reducir el estrés y fortalecer el compromiso del personal, lo que se

traduce en mejores prácticas pedagógicas y un rendimiento académico más eficiente en los estudiantes. En este sentido, analizar y mejorar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle es esencial para promover un entorno educativo de excelencia en la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.

Estudios recientes han demostrado que el clima organizacional está estrechamente vinculado con el desempeño docente y el aprendizaje estudiantil. Según, González y otros (2022) encontraron que las instituciones educativas con un clima laboral adecuado presentan menores índices de rotación de personal y mayores niveles de satisfacción profesional entre los docentes. Estos hallazgos sugieren que la evaluación del clima laboral es un aspecto clave en la gestión institucional y en la formulación de estrategias para mejorar la calidad educativa.

Desde la perspectiva del liderazgo educativo, la implementación de modelos de gestión orientados al bienestar del personal ha demostrado ser efectiva en la optimización del clima organizacional. Pérez y Jiménez (2020) sostienen que un liderazgo transformacional, caracterizado por el apoyo emocional y la comunicación efectiva, puede incrementar significativamente la motivación del personal y mejorar la cultura organizacional en las escuelas. En el caso de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, fomentar un liderazgo participativo y generar espacios de diálogo puede contribuir a la construcción de un ambiente laboral más saludable y colaborativo.

Además, la medición del clima laboral permite identificar áreas de mejora dentro de las instituciones educativas, facilitando el desarrollo de políticas internas para fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia del personal. Según el estudio de Cuenca y otros (2021), las instituciones que implementan estrategias para optimizar el ambiente laboral logran incrementar el compromiso organizacional de los docentes, reduciendo los niveles de ausentismo y desmotivación. Por tanto, el presente estudio sobre el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle no solo proporcionará información relevante para la gestión institucional, sino que también contribuirá a la implementación de acciones concretas que favorezcan el desempeño profesional del personal docente y administrativo.

En términos generales, la importancia del clima laboral en una institución educativa radica en su impacto multidimensional. Como se evidencia en estudios previos, este factor no solo influye en la satisfacción y estabilidad del personal, sino también en la calidad del proceso educativo y en el éxito académico de los

estudiantes (INEC, 2023). En este contexto, el análisis del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle servirá como una base para futuras intervenciones y programas de mejora institucional, promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y eficiente.

2.4 Presentación del problema de investigación a responder

El problema de investigación a responder es: ¿Existe un estudio del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano?

Campo: Social

Área: Educativa

Aspecto: Clima Laboral

Sector: Unidad Educativa Guillermo Kadle

El clima laboral en las instituciones educativas es un factor clave que influye directamente en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, el desempeño del personal docente y la satisfacción laboral. En el contexto de la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, no se cuenta con un estudio formal que evalúe las condiciones laborales del personal docente y administrativo, lo que impide la implementación de estrategias de mejora basadas en evidencia. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023), aproximadamente el 60% de los docentes en Ecuador reportan niveles moderados a altos de estrés laboral, lo que afecta su motivación y desempeño dentro del aula. Esta problemática se agrava en instituciones con limitaciones de recursos, sobrecarga de trabajo y falta de comunicación efectiva, aspectos que inciden negativamente en el ambiente organizacional y, por ende, en el proceso educativo.

Estudios recientes han demostrado que un clima laboral desfavorable genera desmotivación, altos índices de ausentismo y un deterioro en la interacción entre los actores educativos (González y otros, 2022). En contraste, instituciones que han implementado estrategias para mejorar el ambiente de trabajo han evidenciado un incremento en la eficiencia docente y en la satisfacción laboral del personal, reflejándose en un mejor rendimiento académico de los estudiantes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2021). La falta de diagnósticos específicos en la Unidad Educativa Guillermo Kadle impide conocer con precisión los factores que afectan

el clima laboral, lo que dificulta la implementación de políticas orientadas al bienestar institucional.

Este estudio se justifica en la necesidad de identificar los factores que influyen en el clima laboral dentro de la institución y generar propuestas de intervención que permitan optimizar el ambiente organizacional. Evaluar esta problemática permitirá no solo mejorar la calidad educativa, sino también contribuir al desarrollo profesional y personal del cuerpo docente y administrativo de la Unidad Educativa Guillermo Kadle.

2.5 Delimitación

2.5.1 Delimitación Espacial

Provincia: Napo

Cantón: Tena

Ciudad: Tena

Parroquia: Pano

Institución: Unidad Educativa Guillermo Kadle

2.5.2 Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrolló en el ciclo académico octubre 2024 – febrero 2025

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, quienes podrán mejorar su desempeño y satisfacción laboral gracias a las recomendaciones del estudio.

2.6.2 Indirectos

- Estudiantes y familias de la parroquia Pano, quienes se beneficiarán de un entorno educativo más eficiente y armónico.
- Autoridades de la Unidad Educativa y la comunidad educativa en general, al contar con un modelo para abordar problemas relacionados con el clima laboral.

C. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Estudiar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.

3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.
- Aplicar una herramienta de investigación para medir el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.
- Presentar un informe de los resultados de la investigación del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.

D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

El Trabajo de Integración Curricular integra varias disciplinas del ámbito administrativo para abordar el problema del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle. Estas asignaturas permiten desarrollar un análisis integral desde la identificación de problemas organizativos hasta la implementación de soluciones estratégicas basadas en datos estadísticos y principios de gestión humana. Esta integración es coherente con las líneas de investigación de administración y gestión en organizaciones, promoviendo mejoras sostenibles en instituciones educativas.

Tabla 1. Matriz de Asignaturas Integradoras

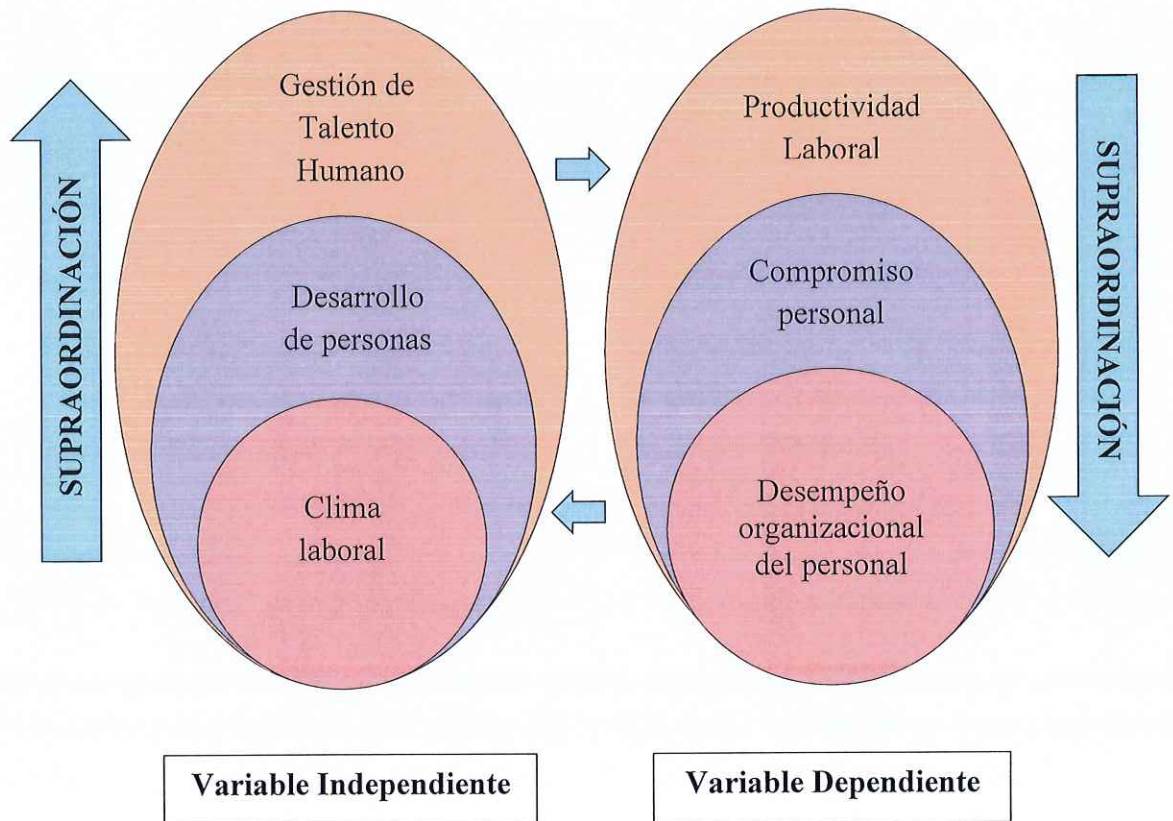
Asignaturas	Resultados de Aprendizaje
Fundamentos Administrativos	Desempeña actividades relacionadas con la gestión del talento humano de acuerdo a las necesidades de las organizaciones, respetando las normativas vigentes a nivel laboral, tributario y contable del país.
Sistema de Organización Empresarial	Analizar con criterio de racionalidad los recursos humanos mediante el sistema organizacional y conocer los tipos de sistema organizacional, mediante la aplicación del trabajo, como la medición y métodos de trabajo dentro de la organización.
Estadística Inferencial	Aplicar técnicas estadísticas que permitan obtener datos confiables para analizar los resultados que contribuyan a la toma de decisiones para la organización.
Gestión de Talento Humano	Generar propuestas que permitan alcanzar óptimos estándares en cuanto al clima y cultura organizacional.
Planeación Estratégica	Analizar la importancia, características y componentes de la Planificación, su trayectoria y desarrollo alcanzado, diagnosticar la situación actual de las organizaciones en sus procesos de Planificación Estratégica direccionamiento alcanzado y requerimiento para su crecimiento.

Fuente: Syllabus carrera de Tecnología Superior en Administración (2024)

E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El Desarrollo de la fundamentación Teórica del estudio del clima laboral se realizó de acuerdo a la jerarquización de variables que se presenta en la Figura 1.

Figura 1. Jerarquización de Variables



Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi

5.1 Variable Independiente: Clima Laboral

5.1.1 Gestión de talento Humano

La Gestión de Talento Humano ha sido identificada como un factor esencial en la creación de un entorno de trabajo que fomente el desarrollo y la productividad del personal. Según Chiavenato (2019) la gestión adecuada de las personas dentro de las organizaciones es clave para optimizar tanto las habilidades individuales como las colectivas, mejorando el rendimiento y fortaleciendo el compromiso con la institución. Esta gestión abarca el reclutamiento, la formación continua, la evaluación del desempeño y la motivación, lo que, en última instancia, influye en el clima laboral, que se constituye como un factor crítico para la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Una correcta administración del talento humano permite que los empleados alcancen su máximo potencial, lo que se traduce en un desempeño más eficiente y en un sentido de pertenencia dentro de la organización. Cuando los trabajadores perciben que sus competencias son valoradas y potenciadas, su nivel de compromiso y satisfacción aumenta, generando un impacto positivo en la dinámica laboral y en los resultados institucionales.

En otras palabras, el éxito de una organización no solo depende de contar con personal calificado, sino también de implementar estrategias que permitan su crecimiento y estabilidad en el ambiente de trabajo. La capacitación constante y una evaluación justa del desempeño contribuyen a un clima laboral armónico, donde los trabajadores se sienten motivados y respaldados. Así, una gestión efectiva del talento humano no solo mejora la productividad, sino que también fomenta relaciones laborales saludables y fortalece la cultura organizacional.

5.1.2 Desarrollo de personas

Dentro de la gestión de talento humano, uno de los elementos fundamentales es el desarrollo de personas, que implica estrategias como la capacitación y el crecimiento profesional de los empleados. Según Dessler (2019) el desarrollo de personas es crucial para crear un ambiente laboral favorable, en el cual los empleados se sientan valorados y apoyados en su crecimiento. Esto no solo mejora las competencias individuales, sino que también genera un ambiente organizacional

positivo que favorece el trabajo en equipo, el liderazgo eficaz y una comunicación abierta, factores esenciales para el éxito de cualquier institución educativa.

Esto subraya la importancia de ofrecer oportunidades continuas de formación y desarrollo, ya que permite que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos. Un entorno que promueve el desarrollo personal y profesional no solo aumenta la competencia laboral, sino que también contribuye a crear un ambiente organizacional saludable. Cuando los empleados se sienten respaldados en su progreso, el trabajo en equipo, el liderazgo eficaz y la comunicación abierta se ven potenciados, lo que resulta en un clima laboral más positivo y colaborativo. Este tipo de gestión favorece el rendimiento colectivo y la efectividad de la organización, aspectos esenciales para el éxito de cualquier institución educativa.

5.1.3 Clima Laboral

El clima laboral, por lo tanto, se refiere a las percepciones y actitudes que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. Según Bordas (2020) el clima laboral es el contexto del trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por lo tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por lo tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas.

El clima laboral influye en cómo los empleados se sienten en su lugar de trabajo, lo que puede impactar en su productividad y bienestar general. Un clima laboral positivo favorece una mayor satisfacción laboral, mejor cohesión en los equipos y una mayor motivación para alcanzar los objetivos organizacionales, mientras que un clima laboral negativo puede generar estrés, conflictos y una alta rotación de personal. Según Denison (2020) el clima organizacional también está relacionado con la cultura organizacional, ya que ambos influyen en las conductas y valores compartidos dentro de la organización.

Por lo tanto, el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su ambiente o entorno de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización.

5.2 Variable Dependiente: Desempeño organizacional del personal.

5.2.1 Desempeño organizacional del personal.

El desempeño organizacional del personal está directamente influenciado por el clima laboral, ya que un ambiente positivo puede potenciar tanto la productividad como el compromiso de los empleados. Según la investigación de Navarro Salgado (2021) un clima organizacional favorable facilita un desempeño más eficiente, al promover una mayor responsabilidad y motivación en los empleados. Este tipo de entorno laboral también genera un impacto positivo en los procesos educativos y en el logro de los objetivos institucionales.

En relación con ello, estudios más recientes resaltan que la conexión entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados no solo se limita a la mejora de sus competencias individuales, sino que también fomenta un trabajo en equipo más colaborativo y una actitud positiva hacia la misión de la institución. Estos factores, a su vez, contribuyen significativamente a la mejora continua dentro de las organizaciones educativas. Un estudio de Rojas y otros (2020) destacó que un clima organizacional positivo se asocia con un aumento en la innovación en el aula y un mejor desempeño académico de los estudiantes, ya que los empleados se sienten más motivados y comprometidos con los objetivos institucionales.

Además, investigaciones recientes han revelado que el liderazgo organizacional juega un papel crucial en la creación de un clima laboral que favorezca el desempeño de los empleados. Según García y González (2019) un liderazgo transformacional, que promueva la participación y el desarrollo personal de los trabajadores, es clave para la construcción de un ambiente de trabajo saludable y productivo. Este tipo de liderazgo no solo mejora la satisfacción y la motivación de los empleados, sino que también fomenta una mayor alineación con los valores y la misión institucional.

5.2.1.1 Medición del desempeño

El desempeño organizacional del personal es un factor clave para el éxito de cualquier institución, ya que influye directamente en la productividad, la eficiencia y el logro de objetivos. La medición del desempeño laboral ha evolucionado significativamente en los últimos años, incorporando enfoques que abarcan diversas

dimensiones del comportamiento y rendimiento de los empleados. Por ejemplo, un estudio reciente validó una escala de desempeño laboral individual que se compone de tres factores principales: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (Koopmans, 2020). Esta escala permite una medición más detallada de las capacidades y actitudes de los empleados, contribuyendo a una mejor comprensión del desempeño en contextos organizacionales diversos.

Además, estudios más recientes han ampliado la medición del desempeño, integrando factores como el bienestar emocional de los empleados y su impacto en la productividad. Según un estudio de Barzilay y Blumberg (2021) la resiliencia organizacional y el bienestar psicológico de los empleados son elementos clave que deben ser considerados al evaluar el desempeño organizacional, ya que influyen directamente en la satisfacción laboral y el rendimiento en las tareas diarias. Esta perspectiva sugiere que un entorno laboral saludable no solo mejora el desempeño individual, sino que también aumenta la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios y desafíos del mercado.

Para medir el desempeño organizacional en esta investigación, se utilizó el análisis de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach, una técnica ampliamente reconocida que permite evaluar la fiabilidad de los cuestionarios. Además, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables, proporcionando una visión más clara sobre cómo las dimensiones del desempeño están interconectadas. De acuerdo con estudios previos, la aplicación del Alfa de Cronbach asegura que las herramientas de medición sean confiables, mientras que el coeficiente de correlación de Pearson permite determinar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables estudiadas, lo que es esencial para comprender el impacto del desempeño en el clima laboral y la productividad (Field, 2020).

Estas herramientas modernas facilitan la identificación de áreas de mejora y el reconocimiento de logros, contribuyendo al desarrollo profesional y al éxito organizacional. La implementación de métricas efectivas también permite realizar ajustes necesarios en las políticas y prácticas organizacionales, mejorando la toma de decisiones y la planificación estratégica.

5.2.2 Compromiso personal

El compromiso personal se convierte en uno de los indicadores más importantes de la calidad del clima laboral. Según la fundación Salud y Persona (2024) el compromiso personal es un estado psicológico en el que una persona se siente conectada y dedicada a una actividad, tarea, objetivo o relación. Es una combinación de factores emocionales, cognitivos y conductuales que llevan a una participación activa y a largo plazo en una determinada actividad o responsabilidad. Por tanto, potenciar el compromiso es importante en diversos aspectos de la vida, ya sea en el trabajo, en relaciones personales o en metas individuales.

En el ámbito laboral, un clima organizacional saludable puede ser un factor crucial para fomentar el compromiso personal de los empleados. Tal como lo destacan estudios de Kahn (2021), un ambiente positivo, donde se valoren las necesidades y expectativas de los empleados, puede mejorar el nivel de compromiso, incrementando la motivación intrínseca y extrínseca. En este sentido, la creación de un entorno en el que los trabajadores se sientan respetados, valorados y apoyados propicia el fortalecimiento de los lazos emocionales y, por ende, un mayor compromiso hacia los objetivos organizacionales.

En el contexto educativo, el compromiso personal es igualmente relevante. En instituciones educativas, como las escuelas, el compromiso personal no solo está relacionado con la dedicación de los docentes hacia sus alumnos, sino también con su disposición para colaborar entre colegas, mejorar sus habilidades pedagógicas y contribuir al éxito institucional.

Según una investigación de Castañeda (2019), en un ambiente escolar donde se fomente la participación activa, la cooperación y el reconocimiento, el compromiso de los docentes hacia su labor se intensifica, lo que puede resultar en una mejora en la calidad de la enseñanza y en el rendimiento general de la institución.

Por lo tanto, un clima laboral saludable fomenta el compromiso organizacional, lo que se traduce en un mayor esfuerzo, lealtad y dedicación en el cumplimiento de las tareas asignadas. En el contexto de una institución educativa, este compromiso se refleja en la calidad de la enseñanza, la colaboración entre colegas y la disposición para mejorar continuamente los procesos pedagógicos.

5.2.3 Productividad laboral

La productividad laboral es un resultado clave del clima laboral y se refiere a la eficiencia con que los empleados cumplen con sus responsabilidades. Un clima organizacional positivo, caracterizado por una buena comunicación, el liderazgo efectivo y la satisfacción laboral, aumenta la motivación y, por ende, la productividad. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también impacta directamente en los resultados institucionales, tales como la calidad educativa, el rendimiento académico de los estudiantes y el reconocimiento de la institución en la comunidad educativa.

Según un estudio de López y Castiblanco (2021) un clima laboral favorable influye directamente en la productividad de los empleados, mejorando aspectos como la responsabilidad, productividad y actitud hacia la institución educativa.

Por otro lado, un concepto clave que complementa la productividad laboral es la productividad organizacional, que se refiere al grado en el que las instituciones logran optimizar el rendimiento general de todos sus empleados mediante el uso eficiente de los recursos disponibles. Según Robbins (2021), la productividad organizacional se ve influenciada por una serie de factores estructurales y culturales, como la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, el nivel de cooperación entre los miembros y la efectividad de los sistemas de comunicación. Una organización que promueva una cultura de alta productividad no solo mejora su rendimiento individual, sino que también establece las bases para un éxito sostenido a largo plazo, particularmente en sectores tan exigentes como la educación.

Este hallazgo subraya la importancia de cultivar un ambiente laboral saludable, que no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también contribuye al cumplimiento de los objetivos educativos y la calidad institucional.

5.3 Marco Legal

El marco legal que sustenta el presente estudio sobre el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle se compone de leyes, normativas y regulaciones que establecen los lineamientos sobre la gestión del talento humano y el entorno laboral en el sector educativo en Ecuador.

Según Pérez y Sánchez (2020) el marco legal para la gestión del talento humano en el sector educativo en Ecuador está basado en principios constitucionales, normativas del sector público y regulaciones específicas que buscan garantizar la eficiencia y equidad en la administración pública educativa. Esta estructura legal proporciona directrices claras para la selección, capacitación y evaluación del personal, creando así un entorno propicio para el desarrollo y el bienestar de los trabajadores del sector.

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

5.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

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

Artículo 326, Numeral 8: Se garantizará el respeto a la dignidad humana y a una remuneración justa con una adecuada retribución por los servicios prestados.

5.3.2 Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (2011)

Artículo 41: Las instituciones educativas deberán garantizar un ambiente propicio para el desarrollo profesional de los docentes y del personal administrativo, promoviendo prácticas que favorezcan su bienestar integral.

Artículo 89: El ambiente educativo deberá ser saludable, libre de discriminación y que promueva el desarrollo integral de todos los actores del sistema educativo.

5.3.3 Código del Trabajo (2015)

Artículo 42, Numeral 6: El empleador está obligado a proporcionar a los trabajadores un lugar seguro y saludable para realizar sus actividades, además de garantizar condiciones laborales que preserven la integridad física y mental.

Artículo 172: El empleador deberá evitar cualquier acto que atente contra la dignidad, la salud y los derechos de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral libre de acoso y discriminación.

5.3.4 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016)

Artículo 3: Las instituciones están obligadas a adoptar medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, identificando, evaluando y controlando los riesgos laborales.

Artículo 19: El empleador deberá evaluar periódicamente los factores psicosociales en el lugar de trabajo, estableciendo mecanismos para su control y mejora, con el fin de garantizar el bienestar integral del personal.

5.3.5 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010)

Artículo 9: El Estado garantizará la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de los servidores públicos, promoviendo condiciones laborales que propicien su bienestar y desarrollo.

Artículo 41: Todo servidor público tiene derecho a ser tratado con dignidad y respeto, además de trabajar en un ambiente laboral seguro y libre de acoso.

5.4 Marco Conceptual

Ambiente laboral: se refiere a las condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que los empleados realizan sus actividades diarias. Un buen ambiente laboral no solo abarca aspectos tangibles como la infraestructura, el mobiliario y las herramientas de trabajo, sino también factores intangibles como la cultura organizacional, la inclusión y el respeto entre los compañeros de trabajo.

Clima laboral: es la percepción subjetiva que los trabajadores tienen sobre su entorno de trabajo, que incluye aspectos como las relaciones interpersonales, la calidad del liderazgo, la motivación recibida y el grado de satisfacción con las condiciones laborales. Este concepto refleja cómo los empleados interpretan las políticas, la cultura y el ambiente emocional de la organización, influyendo en su comportamiento y rendimiento.

Desarrollo de personas: es el proceso continuo de formación, capacitación y fortalecimiento de las habilidades de los empleados, con el objetivo de mejorar su desempeño y fomentar su crecimiento profesional dentro de la organización. Este proceso no solo abarca la capacitación técnica, sino también el desarrollo de competencias interpersonales y de liderazgo. El desarrollo de personas ayuda a mejorar la competitividad organizacional, promueve la adaptación al cambio y asegura que los empleados puedan asumir roles de mayor responsabilidad a medida que la organización crece.

Desempeño organizacional: es el resultado general de las actividades y esfuerzos realizados por una institución para cumplir con sus objetivos y metas. Este desempeño se mide no solo en términos de productividad y rentabilidad, sino también en la calidad de los productos o servicios ofrecidos, la eficiencia de los procesos internos y el grado de satisfacción de los empleados y clientes. Un alto desempeño organizacional refleja una buena gestión de recursos, un clima laboral positivo y una efectiva alineación entre las metas individuales y los objetivos institucionales.

Gestión de talento humano: es un conjunto de prácticas estratégicas orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados dentro de la organización, asegurando que sus habilidades y competencias se alineen con los objetivos y valores de la institución. Este enfoque no solo implica la selección y contratación de personal, sino también la implementación de programas de formación, políticas de bienestar laboral y la creación de un ambiente inclusivo y motivador.

Liderazgo: es la capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo de personas hacia la consecución de objetivos comunes. Los líderes efectivos no solo tienen la habilidad de tomar decisiones estratégicas, sino que también inspiran confianza, fomentan la colaboración y crean un sentido de propósito compartido. Un buen líder sabe cómo gestionar equipos diversos, aprovechar las fortalezas de cada miembro y mantener la cohesión grupal frente a desafíos y cambios organizacionales.

Motivación laboral: hace referencia a los factores internos y externos que influyen en el interés, compromiso y entusiasmo de los empleados hacia sus tareas y metas dentro de la organización. Factores internos, como el sentido de logro personal y la

realización profesional, se combinan con factores externos, como recompensas económicas, reconocimiento y oportunidades de desarrollo. La motivación es un elemento clave para aumentar el rendimiento individual y colectivo, fomentar la lealtad organizacional y reducir la rotación de empleados.

Relaciones interpersonales: son las interacciones y vínculos que se establecen entre los miembros de una organización. Estas relaciones son fundamentales para la cooperación, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Las buenas relaciones interpersonales no solo contribuyen al ambiente laboral positivo, sino que también mejoran la comunicación, la innovación y la efectividad operativa. El respeto mutuo, la empatía y la confianza son elementos esenciales para cultivar relaciones interpersonales saludables dentro de una organización.

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad y bienestar que experimenta un trabajador en relación con su entorno, sus condiciones laborales y las tareas que desempeña. Este concepto está relacionado con diversos factores como la remuneración, las oportunidades de crecimiento profesional, la calidad de las relaciones con compañeros y supervisores, y el balance entre la vida laboral y personal. Los empleados satisfechos son más productivos, tienen menos ausentismo y son más leales a la organización.

Trabajo en equipo: es la colaboración entre un grupo de personas para lograr un objetivo común, aprovechando las habilidades, conocimientos y aportes individuales de cada miembro. Un equipo eficaz se caracteriza por una comunicación abierta, un liderazgo inclusivo, y la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva. El trabajo en equipo no solo mejora la productividad, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje mutuo, innovación y apoyo emocional entre los miembros.

F. METODOLOGÍA

6.1 Materiales y equipos

Los materiales y equipos utilizados para la investigación fueron los siguientes:

Materiales:

- Cuestionarios estructurados.
- Papelería básica: hojas, bolígrafos, carpetas.
- Documentos bibliográficos.

Equipos:

- Computadora portátil.
- Software estadístico: Excel y SPSS
- Impresora.

6.2 Ubicación del Área de estudio

El presente estudio se desarrolló en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, ubicada en la parroquia Pano, perteneciente al cantón Tena, en la provincia de Napo, Ecuador. Esta institución se encuentra en una región caracterizada por su entorno amazónico, con una población diversa y un sistema educativo que atiende a estudiantes de diferentes comunidades aledañas.

La parroquia Pano se sitúa a pocos kilómetros de la ciudad de Tena, la cabecera cantonal, lo que permite un acceso relativamente fácil. Este contexto geográfico y social ofrece un entorno adecuado para evaluar el clima laboral en una institución educativa que cumple un papel importante en la formación académica y cultural de la comunidad.

El estudio consideró las instalaciones, el personal docente, administrativo y las condiciones generales de la institución como elementos clave para analizar el clima laboral y su impacto en el desempeño organizacional.

Imagen 1. Mapa de ubicación geográfica del área de estudio.



Fuente: Google Maps (2024)

6.2.1 Población

Según Sampieri, Collado y Lucio (2019) la población se define como el conjunto total de elementos que poseen una característica común y que son objeto de estudio en una investigación.

En el presente estudio, la población estuvo conformada por los 18 docentes que forman parte del cuerpo académico de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, ubicada en la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo. Esta población fue seleccionada en su totalidad, lo que permitió realizar un análisis integral del clima laboral en la institución.

6.2.2 Muestra

Según Sampieri y otros (2019), una muestra es un subconjunto representativo de una población más amplia, seleccionado con el propósito de estudiar sus características y, a partir de los resultados obtenidos, hacer inferencias sobre la población total.

En este estudio no se realizó una selección muestral, ya que se trabajó con la totalidad de la población, compuesta por los 18 docentes de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, ubicada en la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo. Este enfoque permitió obtener resultados más representativos y precisos al abarcar a todos los integrantes del cuerpo docente de la institución.

6.3 Tipo de investigación

Los tipos de investigación son clasificaciones que se utilizan para definir el enfoque y el propósito del estudio. Según Málaga (2020) el tipo de investigación, orienta la finalidad general del estudio y la manera como se recogerán los datos necesarios.

En el presente estudio, se emplearon diferentes tipos de investigación para abordar el análisis del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, adaptando cada enfoque a las características específicas del problema planteado.

6.3.1 En función del propósito

Investigación Aplicada

Según Sampieri y otros (2019) la investigación aplicada busca solucionar problemas prácticos mediante el uso de conocimientos teóricos y empíricos preexistentes. Este enfoque permite que los resultados de la investigación tengan un impacto directo en la mejora de los procesos organizacionales y la satisfacción laboral dentro de la institución educativa.

El propósito de este estudio no es únicamente generar conocimiento teórico, sino utilizar dicho conocimiento para diseñar estrategias efectivas que contribuyan a mejorar el ambiente laboral, lo cual está alineado con los objetivos de la investigación aplicada.

6.3.2 Por su nivel de profundidad

Investigación Descriptiva

De acuerdo con Sampieri y otros (2019) la investigación descriptiva tiene como propósito especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, (*Metodología de la investigación*). En este caso, se pretendió obtener una representación fiel del ambiente organizacional, sin alterar los factores que lo componen, limitándose a observar y registrar las condiciones tal como se presentan.

El enfoque descriptivo permitió identificar las percepciones de los docentes sobre su entorno laboral, las relaciones interpersonales y otros aspectos del ambiente de trabajo, con el fin de proporcionar un análisis claro y detallado del clima laboral en la unidad educativa. A través de esta descripción, se buscó

proporcionar una base sólida sobre la cual se pudieran formular recomendaciones para mejorar el clima laboral en el futuro.

6.3.3 Por la naturaleza de los datos y la información

Investigación Cuantitativa

De acuerdo con Neuman (2021) la investigación cuantitativa se basa en la recolección y análisis de datos numéricos, utilizando instrumentos estadísticos para probar hipótesis y establecer patrones o relaciones entre variables, (*Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*). Este enfoque se empleó para obtener datos precisos que posibilitaran el análisis estadístico del fenómeno, identificando posibles patrones y relaciones que influyen en el clima laboral.

Según Sampieri y otros (2019) afirman que la investigación cuantitativa permite identificar la magnitud de las variables y su relación con otras variables, con el objetivo de llegar a conclusiones generalizables, (*Metodología de la Investigación*). Esto permite analizar con objetividad las opiniones de los docentes, proporcionando información que será útil para mejorar las condiciones laborales dentro de la unidad educativa.

A través de esta investigación se pretende obtener una representación clara y objetiva del clima laboral, utilizando los datos cuantitativos obtenidos mediante las encuestas para conocer las áreas que requieren intervención y generar soluciones basadas en los resultados obtenidos.

6.3.4 Por los medios para obtener los datos

Investigación documental

Según Arias (2021) la investigación documental consiste en la recopilación, análisis e interpretación de información existente en diversas fuentes escritas y audiovisuales, que sirven de base teórica para el estudio, (*El Proyecto de Investigación*). Este enfoque permitió revisar antecedentes sobre el clima laboral, teorías relacionadas y normativas pertinentes para fundamentar teóricamente el trabajo.

Investigación de campo

Según, Tamayo y Tamayo (2024) definen la investigación de campo como aquella que permite la observación directa del fenómeno de estudio en su ambiente natural, recogiendo datos directamente de los sujetos investigados mediante técnicas como encuestas, entrevistas o cuestionarios, (*El Proceso de la Investigación Científica*). Este método fue clave para obtener información primaria directamente de los docentes de la unidad educativa mediante encuestas, lo que permitió conocer sus percepciones y opiniones sobre el clima laboral.

A través de esta combinación metodológica, se garantizó un enfoque más completo y preciso, ya que la información teórica obtenida mediante la investigación documental fue contrastada y complementada con los datos empíricos obtenidos en el trabajo de campo.

6.3.5 Por la mayor o menor manipulación de las variables

Investigación no experimental

Según, Sampieri y otros (2019) señalan que la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, (*Metodología de la investigación*). En el caso de este estudio, se analizó el clima laboral de la Unidad Educativa Guillermo Kadle sin intervenir ni modificar las condiciones preexistentes.

Este enfoque permitió recopilar datos directamente de los docentes mediante encuestas, observando sus percepciones y experiencias relacionadas con el clima laboral sin alterar su entorno de trabajo. A través de esta metodología, se buscó garantizar la objetividad y la validez de los resultados, proporcionando una representación precisa de las condiciones laborales en la institución.

6.3.6 Según el tipo de inferencia

Investigación inductiva

Según Sampieri y otros (2019) el razonamiento inductivo consiste en obtener conclusiones generales a partir de hechos particulares, (*Metodología de la investigación*). En este estudio, se recopilaron datos mediante encuestas dirigidas a los docentes, observando aspectos específicos como sus percepciones sobre el

ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. A partir de estos datos, se identificaron patrones y tendencias que permitieron desarrollar conclusiones generales sobre el clima laboral de la institución.

A través de esta investigación, se pretendió comprender las características del clima laboral y su impacto en los docentes, construyendo conclusiones fundamentadas en los datos obtenidos directamente del entorno estudiado. Este enfoque inductivo fue idóneo para abordar el problema planteado, permitiendo generar conocimientos aplicables a situaciones similares en contextos educativos.

6.3.7 Según el periodo temporal en el que se realiza

Investigación Transversal

De acuerdo con Bisquerra (2020) los estudios transversales son aquellos en los que la recogida de datos se efectúa en un único momento en el tiempo, permitiendo la descripción o relación de variables (*Metodología de la investigación educativa*). Este tipo de diseño es útil para evaluar condiciones presentes en un marco temporal específico. Por medio de este diseño transversal, se buscó abordar el objetivo de la investigación con precisión y contextualización, lo que proporcionó resultados válidos y representativos de la realidad observada en el momento de la recolección de datos.

6.3.8 De acuerdo en el tiempo en que se efectúan

Investigación Sincrónica

Según Sabino (2019) la investigación sincrónica describe y analiza los fenómenos tal como ocurren en un momento determinado, sin preocuparse por su evolución temporal, (*El proceso de investigación científica*). Esto resulta útil para evaluar las condiciones actuales de un fenómeno y realizar diagnósticos precisos.

A través de esta investigación sincrónica, se obtuvo una comprensión clara y concisa de las percepciones de los docentes, las dinámicas interpersonales y las condiciones laborales dentro de la institución en el momento de estudio, sin extenderse al análisis histórico o evolutivo.

6.3.9 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el contexto de esta investigación, se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de datos que permitieron captar información precisa y relevante sobre el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle.

Técnicas de recolección de datos

Encuestas:

Se utilizaron cuestionarios estructurados para recopilar datos sobre las percepciones y opiniones de los docentes respecto al clima laboral. Según Sampieri y otros (2014) la encuesta es una técnica de recolección de datos que permite recopilar información de manera sistemática mediante preguntas previamente diseñadas (*Metodología de la investigación*). Este método fue efectivo para obtener datos cuantificables relacionados con los factores que influyen en el clima laboral.

Revisión documental:

Se revisaron documentos institucionales, como reglamentos internos, políticas de recursos humanos y evaluaciones previas, para obtener información contextual. De acuerdo con Sabino (2019) la técnica documental consiste en analizar y sintetizar información contenida en materiales escritos, gráficos o electrónicos con el fin de extraer datos relevantes (*El proceso de investigación científica*). Esto permitió complementar la información obtenida por otras técnicas.

Instrumentos de recolección de datos:

Cuestionarios:

En esta investigación, los cuestionarios constituyeron el principal instrumento de recolección de datos, diseñados con preguntas cerradas basadas en la escala de Likert, lo que permitió medir las percepciones de los docentes respecto al clima laboral. Esta técnica facilitó la obtención de datos cuantitativos claros y consistentes, además de reflejar niveles de acuerdo o desacuerdo sobre los aspectos evaluados.

A través de estas técnicas e instrumentos, se logró recopilar información válida y confiable sobre los elementos clave del clima laboral. Los datos obtenidos mediante encuestas permitieron evaluar la percepción de los docentes, mientras que la revisión documental proporcionó un contexto amplio y complementario.

6.4 Metodología para cada objetivo

Tabla 2. Matriz para cada objetivo.

Objetivos	Metodología de la Investigación	Tipos de Investigación	Herramientas de Investigación
Diagnosticar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle.	1. Analítico 2. Estadístico 3. Descriptivo	1. De campo 2. Cuantitativa 3. No experimental	1. Cuestionario con preguntas cerradas según la escala de Likert 2. Hoja de cálculo Excel.
Aplicar una herramienta de investigación para medir el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle	1. Deductivo 2. Estadístico 3. Analítico	1. Cuantitativa 2. De campo 3. No experimental	1. Encuestas estructuradas con escala de Likert. 2. Software estadístico para análisis: Excel y SPSS.
Presentar un informe de los resultados de la investigación del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle.	1. Analítico 2. Estadístico 3. Comparativo	1. Documental 2. Cuantitativa 3. No experimental	1. Informe descriptivo de los resultados obtenidos, propuestas de mejora mediante matrices.

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2024)

Para el desarrollo del estudio titulado "Estudio del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo", se empleó una metodología basada en enfoques cuantitativos y estadísticos con el propósito de garantizar un análisis objetivo y medible del clima organizacional dentro de la institución.

Objetivo 1: Diagnosticar el Clima Laboral

Para diagnosticar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, se utilizaron métodos analíticos, estadísticos y descriptivos, lo que permitió examinar los datos obtenidos y establecer patrones de comportamiento dentro de la organización.

El estudio adoptó un diseño de investigación de campo, cuantitativa y no experimental, ya que los datos fueron recopilados directamente del contexto real sin manipulación de variables. Para ello, se aplicaron cuestionarios con preguntas cerradas basadas en la escala de Likert, una herramienta ampliamente utilizada en estudios sobre clima laboral (Chiavenato, 2019), debido a su capacidad para medir percepciones y actitudes de los empleados de manera estructurada y fiable. Los datos fueron organizados y analizados en una hoja de cálculo en Excel, permitiendo obtener una visión general de la situación institucional.

Objetivo 2: Aplicar una Herramienta de Investigación para Medir el Clima Laboral

El segundo objetivo del estudio consistió en la aplicación de una herramienta estadística para medir el clima laboral, utilizando métodos deductivos, estadísticos y analíticos. Se optó por un enfoque cuantitativo, de campo y no experimental, debido a que se recopilaron datos numéricos sin alterar el comportamiento de los sujetos investigados.

Para la medición del clima laboral, se emplearon encuestas estructuradas con preguntas en escala de Likert, las cuales permiten una medición más objetiva de variables como la satisfacción laboral, la motivación y el liderazgo dentro de la organización (Robbins & Judge, Comportamiento organizacional (18ª ed.), 2020).

Uso del Software Estadístico SPSS

Uno de los aspectos clave de esta fase fue el uso de SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), un software ampliamente reconocido en el análisis de datos en ciencias sociales. SPSS facilita la gestión de grandes volúmenes de información y permite la aplicación de técnicas estadísticas avanzadas para la interpretación de los resultados obtenidos (Pallant, 2020).

El uso de este software en estudios sobre clima laboral está respaldado por diversas investigaciones previas. Por ejemplo, García y Pacheco (2019) destacan que la utilización de herramientas estadísticas como SPSS permite un análisis riguroso y detallado de factores relacionados con el bienestar laboral y la satisfacción en el entorno organizacional.

A través de SPSS, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizado para determinar la confiabilidad del cuestionario. Según Hernández y otros (2019), este coeficiente es una de las pruebas más utilizadas en estudios de fiabilidad interna, ya que permite evaluar la consistencia de las respuestas dentro de un instrumento de medición.

Objetivo 3: Presentar un Informe de Resultados

Para el tercer objetivo, se emplearon métodos analíticos, estadísticos y comparativos con el fin de interpretar los datos obtenidos y generar un informe detallado sobre el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle.

El enfoque de investigación fue documental, cuantitativo y no experimental, lo que permitió analizar la información recolectada en encuestas y extraer conclusiones fundamentadas en la evidencia empírica. La presentación de los hallazgos se realizó a través de un informe descriptivo, destacando tendencias y relaciones identificadas en los datos analizados.

El informe final incluyó tablas generadas a partir del procesamiento estadístico en SPSS, proporcionando una visión clara y comprensible del estado actual del clima laboral en la institución.

G. RESULTADOS

7.1 Resultados del Objetivo 1: Diagnosticar el clima laboral

Para dar inicio a la investigación, se presentó el tema de tesis al rector de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, destacando la relevancia de diagnosticar el clima laboral dentro de la institución. Se explicó que esta investigación busca identificar aspectos fundamentales que permitan comprender las dinámicas laborales y proponer mejoras, ya que posiblemente no se cuenta con información precisa sobre este aspecto en la institución. Así, la importancia de este estudio radica en llenar ese vacío de información y proporcionar a la administración educativa herramientas para tomar decisiones informadas y eficaces en cuanto a la mejora del entorno laboral.

El rector manifestó satisfacción por la realización del estudio, reconociendo su importancia para el fortalecimiento del ambiente laboral. Como parte del proceso, se entregó un oficio formal solicitando autorización para llevar a cabo la investigación en la institución. El documento fue aprobado, otorgándose el permiso correspondiente para desarrollar las actividades necesarias.

Este respaldo institucional no solo facilitó el inicio del estudio, sino que también permitió sentar las bases para un análisis detallado y riguroso del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle. Con la aprobación formal, se dio inicio a la aplicación de las herramientas de investigación, como encuestas y entrevistas, con el objetivo de recopilar datos relevantes que permitieran conocer las percepciones y actitudes del personal frente a su entorno laboral.

Esta primera fase resultó clave para construir una base sólida sobre la cual se desarrollarán las conclusiones y recomendaciones finales de la investigación.

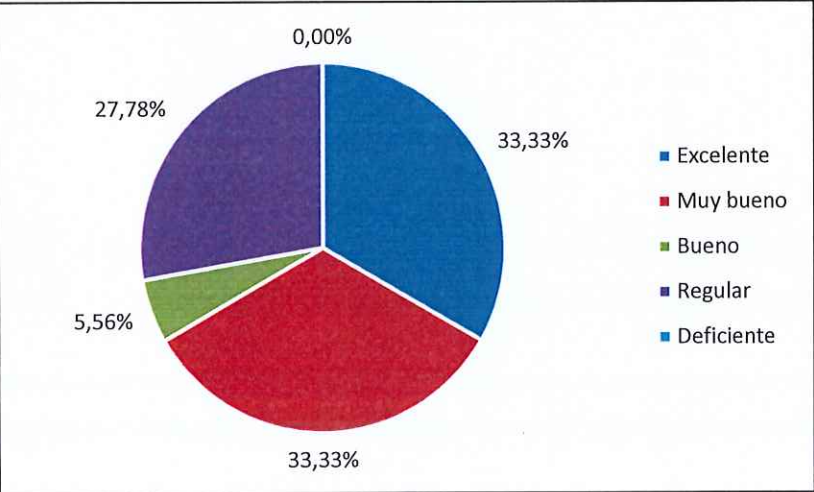
Pregunta 1. ¿Cómo calificaría el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle?

Tabla 3. Calificación del clima laboral

Escala	Respuesta	Porcentaje
Excelente	6	33,33%
Muy bueno	6	33,33%
Bueno	1	5,56%
Regular	5	27,78%
Deficiente	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 1. Calificación del clima laboral



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran que el 66,66% de los docentes califican el clima laboral como "Excelente" o "Muy bueno", lo que indica una percepción generalmente positiva. Sin embargo, existe un 27,78% que lo considera "Regular", lo cual señala que hay aspectos que requieren atención. Solo un 5,56% lo califica como "Bueno" y ningún docente lo considera "Deficiente".

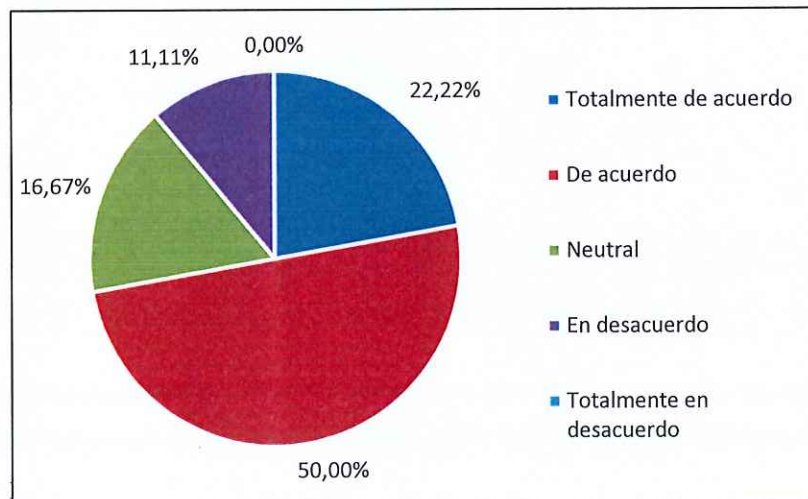
Pregunta 2. ¿Considera que el clima laboral en la institución promueve un ambiente colaborativo entre los compañeros?

Tabla 4. Ambiente colaborativo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22,22%
De acuerdo	9	50,00%
Neutral	3	16,67%
En desacuerdo	2	11,11%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 2. Ambiente colaborativo



Análisis e interpretación:

El 72,22% de los encuestados está "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" con que existe un ambiente colaborativo, lo cual es positivo para el trabajo en equipo. Un 16,67% mantiene una posición neutral, mientras que un 11,11% está en desacuerdo, sugiriendo que hay oportunidades de mejora en la colaboración entre compañeros.

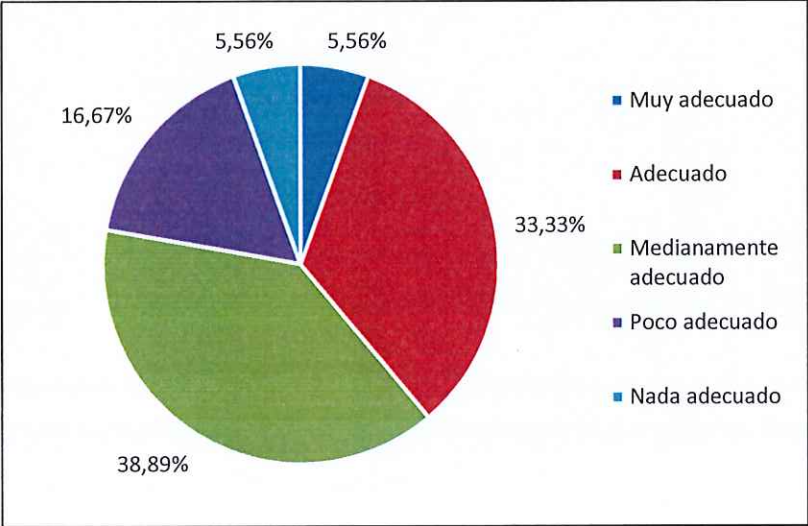
Pregunta 3. ¿Cree que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para realizar sus actividades?

Tabla 5. Condiciones físicas del lugar de trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	1	5,56%
Adecuado	6	33,33%
Medianamente adecuado	7	38,89%
Poco adecuado	3	16,67%
Nada adecuado	1	5,56%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 3. Condiciones físicas del lugar de trabajo



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación:

Las respuestas indican que solo el 38,89% considera las condiciones físicas como "Muy adecuadas" o "Adecuadas". Un porcentaje significativo (38,89%) las considera "Medianamente adecuadas", mientras que el 22,23% las considera "Poco" o "Nada adecuada". Esto sugiere que las condiciones físicas son un área que requiere atención prioritaria.

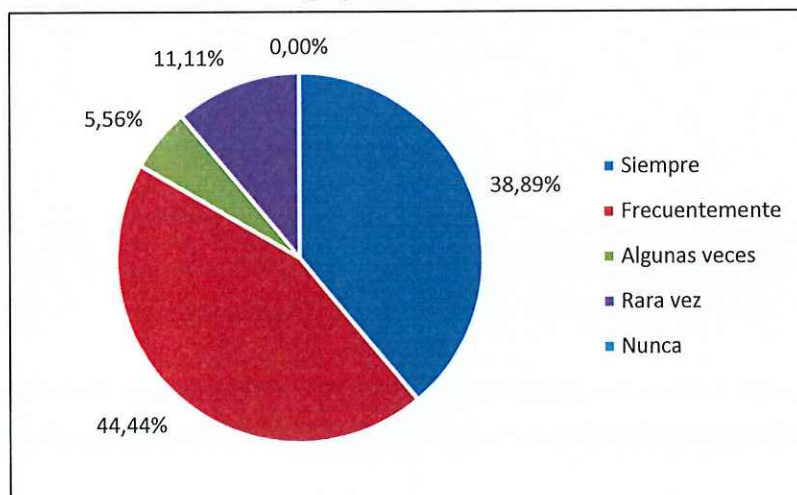
Pregunta 4. ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral?

Tabla 6. Liderazgo y motivación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	38,89%
Frecuentemente	8	44,44%
Algunas veces	1	5,56%
Rara vez	2	11,11%
Nunca	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 4. Liderazgo y motivación



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación:

El 83,33% de los docentes indica que el liderazgo fomenta la motivación y el compromiso laboral "Siempre" o "Frecuentemente", lo cual es muy positivo. Solo un 16,67% señala que esto ocurre "Algunas veces" o "Rara vez", sugiriendo que el liderazgo es generalmente efectivo.

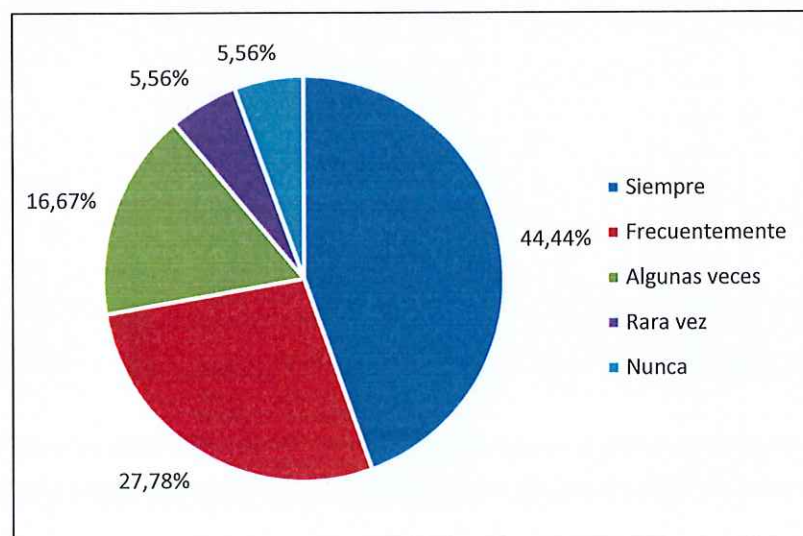
Pregunta 5. ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?

Tabla 7. Valoración del trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	44,44%
Frecuentemente	5	27,78%
Algunas veces	3	16,67%
Rara vez	1	5,56%
Nunca	1	5,56%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 5. Valoración del trabajo



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

El 72,22% de los encuestados se siente valorado "Siempre" o "Frecuentemente", lo cual es positivo. Sin embargo, un 27,79% indica sentirse valorado "Algunas veces", "Rara vez" o "Nunca", lo que sugiere la necesidad de fortalecer los sistemas de reconocimiento y valoración del personal.

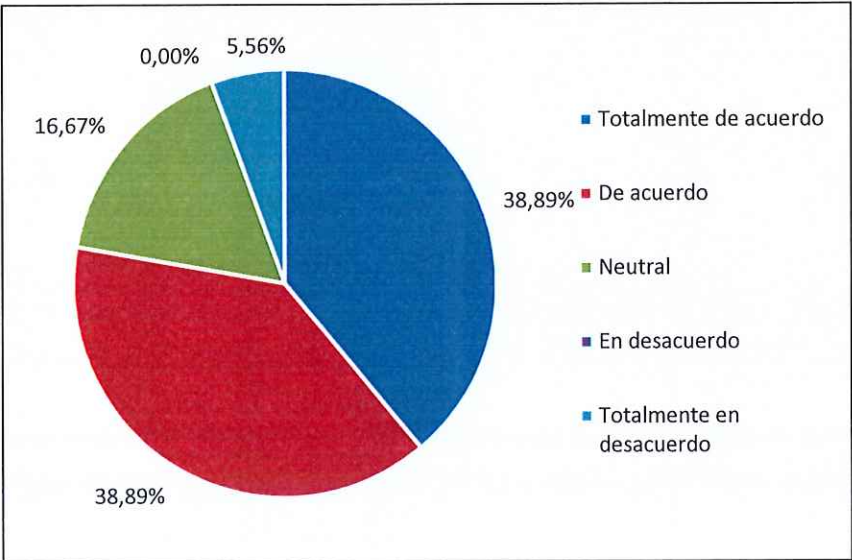
Pregunta 6. ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?

Tabla 8. Políticas internas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	38,89%
De acuerdo	7	38,89%
Neutral	3	16,67%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	1	5,56%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 6. Políticas internas



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

El 77,78% está "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" con que las políticas son claras y justas. Un 16,67% mantiene una posición neutral y solo un 5,56% está en total desacuerdo, indicando que las políticas institucionales son generalmente bien percibidas.

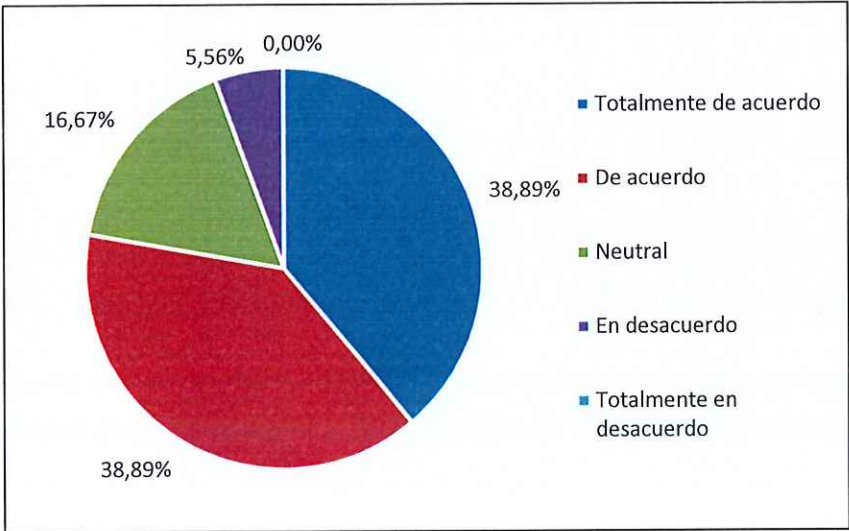
Pregunta 7. ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?

Tabla 9. Comunicación interna

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	38,89%
De acuerdo	7	38,89%
Neutral	3	16,67%
En desacuerdo	1	5,56%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 7. Comunicación interna



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

El 77,78% considera que la comunicación es efectiva y fluida, mientras que un 16,67% mantiene una posición neutral. Solo un 5,56% está en desacuerdo, sugiriendo que la comunicación institucional es mayormente efectiva, pero tiene espacio para mejoras.

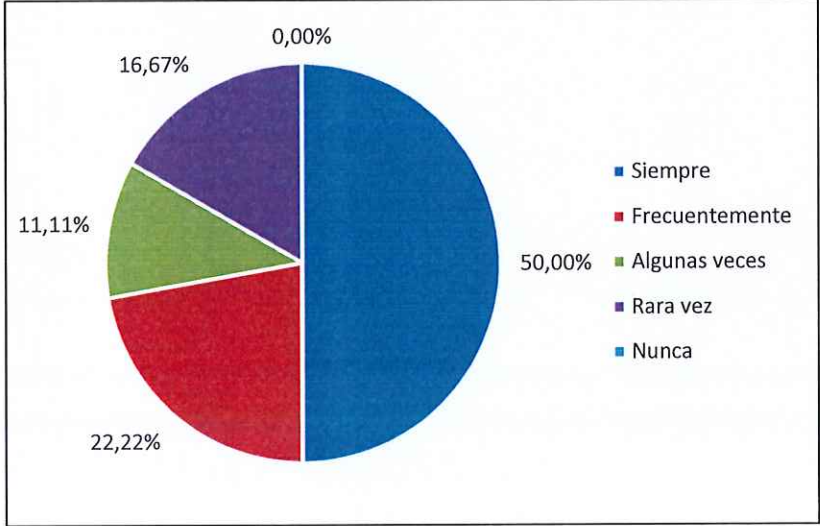
Pregunta 8. ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Tabla 10. Expresión de ideas y opiniones

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	50,00%
Frecuentemente	4	22,22%
Algunas veces	2	11,11%
Rara vez	3	16,67%
Nunca	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 8. Expresión de ideas y opiniones



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

El 72,22% se siente cómodo expresando sus ideas "Siempre" o "Frecuentemente", lo cual es positivo. Sin embargo, un 27,78% indica sentirse cómodo solo "Algunas veces" o "Rara vez", sugiriendo la necesidad de fortalecer los espacios de diálogo abierto.

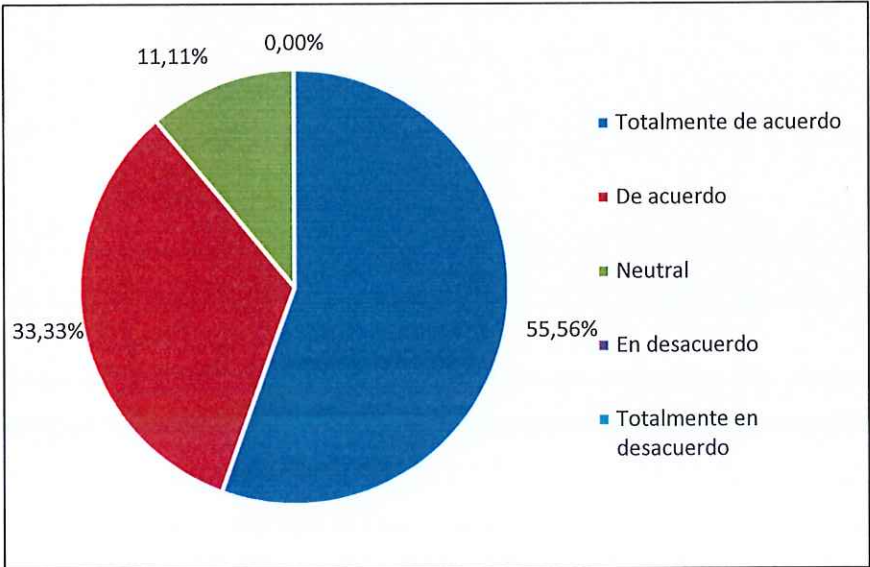
Pregunta 9. ¿Estaría dispuesto en participar en actividades para mejorar el clima laboral de la institución?

Tabla 11. Disposición para mejorar

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	55,56%
De acuerdo	6	33,33%
Neutral	2	11,11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 9. Disposición para mejorar



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

El 88,89% está "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" en participar en actividades de mejora del clima laboral, lo cual muestra un alto compromiso del personal. Solo un 11,11% mantiene una posición neutral.

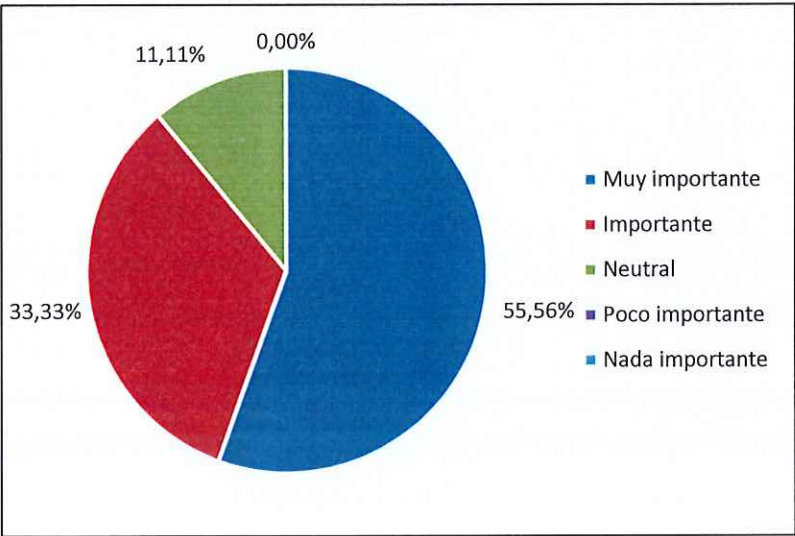
Pregunta 10. ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral?

Tabla 12. Importancia del programa de mejora

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	10	55,56%
Importante	6	33,33%
Neutral	2	11,11%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
Total	18	100%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 10. Importancia del programa de mejora



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

El 88,89% considera "Importante" o "Muy importante" la implementación de un programa de mejora del clima laboral, con solo un 11,11% neutral, indicando un fuerte apoyo a iniciativas de mejora.

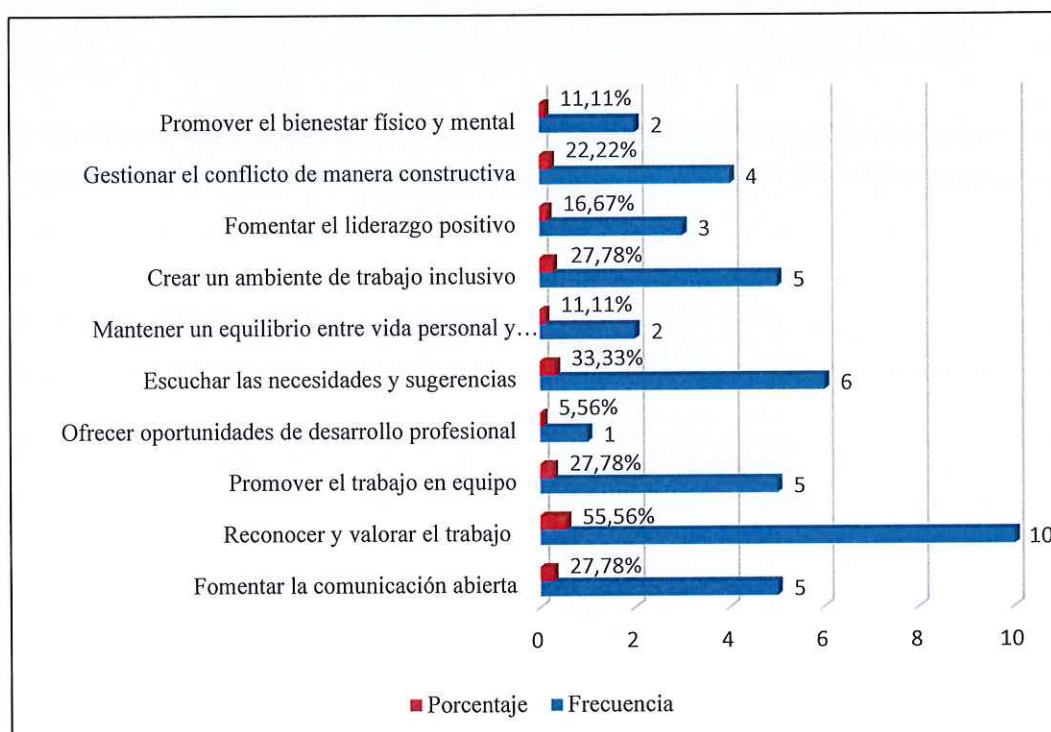
Pregunta 11. A su criterio ¿Cómo mejoraría el clima laboral?

Tabla 13. Áreas de mejora

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Fomentar la comunicación abierta	5	27,78%
Reconocer y valorar el trabajo	10	55,56%
Promover el trabajo en equipo	5	27,78%
Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional	1	5,56%
Escuchar las necesidades y sugerencias	6	33,33%
Mantener un equilibrio entre vida personal y profesional	2	11,11%
Crear un ambiente de trabajo inclusivo	5	27,78%
Fomentar el liderazgo positivo	3	16,67%
Gestionar el conflicto de manera constructiva	4	22,22%
Promover el bienestar físico y mental	2	11,11%

Elaborado por Edgar, M., (2025)

Gráfico 11. Áreas de mejora



Elaborado por: Mamallacta Andi Edgar Ernesto (2025)

Análisis e interpretación

Las principales áreas identificadas para mejorar el clima laboral son:

- Reconocimiento y valoración del trabajo (55,56%)
- Atención a necesidades y sugerencias (33,33%)
- Comunicación abierta (27,78%)
- Trabajo en equipo (27,78%)
- Ambiente inclusivo (27,78%)

Las sugerencias de mejora son diversas, con un énfasis particular en el reconocimiento del trabajo y la atención a las necesidades del personal. La variedad de respuestas indica múltiples áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral.

Descripción general:

El diagnóstico del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle se llevó a cabo para identificar las dinámicas internas y áreas críticas que afectan el ambiente laboral. Esto incluyó el análisis de aspectos como satisfacción laboral, colaboración, condiciones físicas del entorno, liderazgo, valoración del trabajo, comunicación interna, y disposición para mejoras. Los resultados se basan en la aplicación de una encuesta estructurada, cuyos hallazgos principales se presentan a continuación:

Principales Resultados:

1. Percepción General del Clima Laboral:

- El 66,66% de los docentes califican el clima laboral como "Excelente" o "Muy bueno", lo cual refleja una percepción positiva predominante.
- Sin embargo, un 27,78% lo evalúa como "Regular", indicando la necesidad de atender aspectos específicos para fortalecer esta percepción.

2. Colaboración:

- El 72,22% de los encuestados consideran que existe un ambiente colaborativo ("De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo"). No obstante, el 11,11% percibe carencias en este ámbito.

3. Condiciones Físicas:

- Solo el 38,89% de los participantes valoran las condiciones físicas del lugar de trabajo como "Adecuadas" o "Muy adecuadas", mientras que un 22,23% consideran que estas son "Poco" o "Nada adecuadas".

4. Liderazgo:

- El 83,33% opina que el liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso ("Siempre" o "Frecuentemente"), destacando este aspecto como una fortaleza.

5. Reconocimiento del Trabajo:

- Un 72,22% siente que su trabajo es valorado "Siempre" o "Frecuentemente". Sin embargo, un 27,79% percibe una falta de valoración en diversos grados.

6. Comunicación Interna:

- El 77,78% evalúan la comunicación interna como efectiva y fluida, aunque un 22,22% identifica áreas de mejora en este ámbito.

Conclusiones:

El diagnóstico refleja un clima laboral mayoritariamente positivo, con fortalezas en liderazgo, colaboración y disposición del personal para participar en actividades de mejora. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con las condiciones físicas, el reconocimiento del trabajo y la comunicación interna. Estos aspectos requieren atención prioritaria para promover un entorno laboral más inclusivo y motivador.

7.2 Resultados del Objetivo 2: Aplicar una herramienta de investigación para medir el clima laboral

Para medir el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, se utilizó el software estadístico SPSS para evaluar la fiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, asegurando la consistencia interna de los ítems utilizados. Adicionalmente, se realizó una matriz de correlaciones inter-elementos, lo que permitió identificar las relaciones más significativas entre las variables evaluadas.

Según Kline (2020) en su libro *Psychological Testing*, sugiere que, en investigaciones con consecuencias prácticas significativas, como el clima laboral, se adopten estándares más exigentes de confiabilidad cercanos o superiores a 0,75, por consiguiente, se estableció la siguiente tabla con un rango de alfa de Cronbach que va de 0 a 1:

Tabla 14. Rango de Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach (α)	Confiabilidad
0,75 a 1	Buena
0,50 a 0,75	Moderada
0,25 a 0,50	Regular
0 a 0,25	Baja

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Además, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Pearson para determinar la relación entre el Clima Laboral (V.I.) y el Desempeño Organizacional (V.D.) en la Unidad Educativa Guillermo Kadle.

Para estructurar el modelo matemático en nuestra investigación sobre el clima laboral y su impacto en el desempeño organizacional, se identificaron las variables, el estudio considera dos variables principales:

1. Variable Independiente (X): Clima Laboral

- Dimensiones identificadas:
 - Desarrollo de personas: valoración, bienestar, crecimiento profesional.

- Gestión de Talento Humano: trabajo en equipo, políticas, comunicación, liderazgo.

2. Variable Dependiente (Y): Desempeño Organizacional

- Dimensiones identificadas:
 - Compromiso personal: participación y motivación.
 - Productividad laboral: percepción del ambiente laboral, eficiencia en el trabajo.

Para analizar la correlación entre estas variables, se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson (r), cuya ecuación es la siguiente:

$$r = \frac{n \sum (XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

- X = representa los valores promedio de Clima Laboral obtenidos por cada docente.
- Y = representa los valores promedio de Desempeño Organizacional obtenidos por cada docente.
- n = es el número total de docentes encuestados.

El coeficiente de correlación de Pearson (r) tiene valores entre -1 y 1:

- Si $r > 0 \rightarrow$ Existe una correlación positiva: A mejor clima laboral, mejor desempeño organizacional.
- Si $r < 0 \rightarrow$ Existe una correlación negativa: A mejor clima laboral, menor desempeño organizacional.
- Si $r = 0 \rightarrow$ No hay relación entre ambas variables.

Para ello, se calcularon los promedios de cada dimensión en cada docente y posteriormente se utilizó la función =COEF.DE.CORREL() en Excel.

Tabla 15. Correlaciones inter-elementos

	1. ¿Cómo calificaría el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle?	2. ¿Considera que el clima laboral en la institución promueve un ambiente colaborativo entre los compañeros?	3. ¿Cree que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para realizar sus actividades?	4. ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral?	5. ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?	6. ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?	7. ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?	8. ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?	9. ¿Estaría dispuesto en participar en actividades para mejorar el clima laboral de la institución?	10. ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral?
1. ¿Cómo calificaría el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle?	100,00%									
2. ¿Considera que el clima laboral en la institución promueve un ambiente colaborativo entre los compañeros?	73,51%	100,00%								
3. ¿Cree que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para realizar sus actividades?	72,16%	61,42%	100,00%							
4. ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral?	77,38%	55,09%	47,52%	100,00%						
5. ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?	76,64%	69,69%	65,33%	77,08%	100,00%					
6. ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?	78,44%	61,34%	72,59%	80,33%	84,42%	100,00%				
7. ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?	82,81%	73,11%	70,75%	73,10%	87,99%	85,97%	100,00%			
8. ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?	87,78%	72,19%	60,82%	83,51%	85,23%	81,27%	89,36%	100,00%		
9. ¿Estaría dispuesto en participar en actividades para mejorar el clima laboral de la institución?	55,91%	48,20%	56,48%	35,62%	49,17%	51,83%	56,66%	54,28%	100,00%	
10. ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral?	62,71%	48,20%	56,48%	35,62%	56,20%	51,83%	65,93%	54,28%	88,16%	100,00%

Fuente: SPSS (2025)

Tabla 16. Correlación de Variables

CLIMA LABORAL (V.I.)											
DESARROLLO DE PERSONAS				GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (V.D.)			
Docente	P5 valoración	P8 bienestar	P10 crecimiento prof.	P2 trabajo en equipo	P4 liderazgo	P6 políticas	P7 comunicación	COMPROMISO PERSONAL		PRODUC. LABORAL	
								P9 participación	P4 motivación	P1 percepción del A.L.	P3 eficiencia en el trabajo
1	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4,00	4,00
2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3,00	3,71
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5,00	4,71
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4,25	4,43
5	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2,50	2,57
6	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3,50	3,71
7	3	2	5	3	3	3	3	5	2	3,25	3,14
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4,25	4,71
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4,00	4,71
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3,75	4,14
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,75	5,00
12	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2,75	3,29
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4,25	4,86
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,50	4,86
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,75	4,86
16	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4,25	4,43
17	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4,50	4,43
18	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2,25	2,00
Pro.	4,00	4,06	4,44	3,83	4,11	4,06	4,11	4,44	4,11	3,72	3,86
Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)											

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Tabla 17. Resultados según Modelo de Pearson

	P4-P9	P5-P9	P7-P1	P2-P1	P6-P3
Coef. Pearson (r)	0,35	0,49	0,82	0,73	0,72
Determinación (r²)	0,12	0,24	0,68	0,54	0,52

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Resultados Generales:

Los resultados del análisis de correlación entre Clima Laboral (V.I.) y Desempeño Organizacional (V.D.) son:

Coeficiente de Pearson (r) = 0,93

Determinación (r²) = 0,87

7.2.1 Resultados e Interpretación

Resultados más relevantes de la correlación inter elementos de la Tabla 15.

- **Relación entre la pregunta 1.** ¿Cómo calificaría el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle? con las siguientes preguntas:
- **Pregunta 4:** ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral?
Correlación: 77,38% (0,77)
Interpretación: Existe una fuerte relación entre la calificación del clima laboral y la percepción del liderazgo. Los docentes que valoran positivamente el clima laboral suelen percibir que el liderazgo de las autoridades contribuye a motivarles y comprometerles en su trabajo. Esto sugiere que un buen liderazgo es crucial para un ambiente laboral saludable y productivo.
- **Pregunta 5:** ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?
Correlación: 76,64% (0,76).
Interpretación: Existe una correlación positiva, hay una relación significativa entre la percepción del clima laboral y el sentimiento de ser valorado por el trabajo realizado. Aquellos que califican positivamente el clima laboral tienden a sentirse más apreciados en su rol dentro de la

institución, lo que refleja la importancia de un ambiente laboral en el que los empleados se sientan reconocidos.

- **Pregunta 6:** ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?

Correlación: 78,44% (0,78).

Interpretación: Existe una correlación positiva significativa, un clima laboral positivo se asocia con la percepción de políticas internas claras y justas. Esto sugiere que la claridad y la equidad en las políticas dentro de la institución pueden mejorar significativamente la experiencia laboral y, por ende, el ambiente en el que los empleados se desarrollan.

- **Pregunta 7:** ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?

Correlación: 82,81% (0,82).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, un clima laboral positivo está estrechamente relacionado con una comunicación interna fluida y efectiva. Los docentes que perciben una buena comunicación tienden a valorar más el ambiente de trabajo, lo que destaca la importancia de mantener canales abiertos de comunicación entre todos los niveles de la institución.

- **Pregunta 8:** ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Correlación: 87,78% (0,87).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, los docentes que califican positivamente el clima laboral también se sienten cómodos compartiendo sus ideas, opiniones y preocupaciones. Esto resalta la importancia de un ambiente laboral abierto, donde los trabajadores puedan comunicarse sin temor y ser escuchados, lo que contribuye a una mayor satisfacción general.

- **Relación entre la pregunta 4.** ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral? con las siguientes preguntas:

- **Pregunta 5:** ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?

Correlación: 77,08% (0,77).

Interpretación: Existe una correlación positiva significativa, un liderazgo que fomente la motivación y el compromiso está estrechamente vinculado con el sentimiento de ser valorado por el trabajo realizado. Esto indica que

un buen liderazgo, que inspira y compromete a los docentes, genera una sensación de valoración y reconocimiento en los mismos.

- **Pregunta 6:** ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?

Correlación: 80,33% (0,80).

Interpretación: Existe una correlación positiva significativa, los docentes que perciben que el liderazgo fomenta la motivación y el compromiso laboral también tienden a valorar positivamente las políticas internas, considerándolas claras y justas. Este hallazgo sugiere que el liderazgo y la claridad en las políticas institucionales son factores que se refuerzan mutuamente para generar un ambiente de trabajo positivo.

- **Pregunta 8:** ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Correlación: 83,51% (0,83).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, los docentes que perciben que el liderazgo fomenta la motivación y el compromiso laboral también se sienten cómodos expresando sus ideas y preocupaciones. Este resultado pone en evidencia que un liderazgo adecuado contribuye a un entorno abierto, donde los docentes se sienten seguros al comunicar sus pensamientos y necesidades.

- **Relación entre la Pregunta 5.** ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución? con las siguientes preguntas:

- **Pregunta 6:** ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?

Correlación: 84,42% (0,84).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, los docentes que se sienten valorados por su trabajo tienden a percibir las políticas internas como claras y justas. Esto resalta la importancia de que la organización no solo valore el trabajo, sino que también asegure que sus políticas sean percibidas como justas y transparentes, lo cual refuerza la percepción de justicia y equidad.

- **Pregunta 7:** ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?

Correlación: 87,99% (0,87).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, aquellos que se sienten valorados en su trabajo también perciben la comunicación interna como efectiva y fluida. Esto sugiere que el reconocimiento y la valoración de los docentes están directamente ligados a una buena comunicación dentro de la institución.

- **Pregunta 8:** ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Correlación: Estas dos preguntas están correlacionadas con el 85,23% (0,85).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, la percepción de ser valorado está fuertemente relacionada con la comodidad para expresar ideas y preocupaciones. Los docentes que se sienten valorados en su trabajo también se sienten apoyados y escuchados dentro de su entorno laboral.

- **Relación entre la Pregunta 6.** ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados? con las siguientes preguntas:

- **Pregunta 7.** ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?

Correlación: 85,97% (0,85).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, las políticas claras y justas están asociadas con una comunicación interna eficaz. Este hallazgo sugiere que las instituciones que gestionan políticas claras y equitativas también favorecen una comunicación más efectiva y abierta.

- **Pregunta 8:** ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Correlación: 81,27% (0,81).

Interpretación: Existe una correlación positiva fuerte, los docentes que perciben las políticas internas como claras y justas tienden a sentirse cómodos expresando sus ideas y preocupaciones. Esto resalta la importancia

de un entorno justo y transparente que promueva la libre expresión en el lugar de trabajo.

➤ **Relación entre la pregunta 7.** ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral? con la siguiente pregunta:

- **Pregunta 8:** ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Correlación: 89,36% (0,89).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, una comunicación interna fluida y efectiva está fuertemente relacionada con la comodidad de los docentes para expresar sus pensamientos. Esto subraya la importancia de mantener una comunicación abierta y eficiente dentro de la institución, lo cual facilita la participación activa de los docentes.

➤ **Relación entre la pregunta 9.** ¿Estaría dispuesto a participar en actividades para mejorar el clima laboral de la institución? con la siguiente pregunta:

- **Pregunta 10:** ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral?

Correlación: 88,16% (0,88).

Interpretación: Existe una correlación positiva muy fuerte, los docentes que consideran importante la mejora del clima laboral también están dispuestos a participar en actividades para mejorar el ambiente de trabajo. Este resultado sugiere que la disposición a mejorar el clima laboral está vinculada con el reconocimiento de su importancia.

Conclusión

El análisis de las correlaciones marcadas en amarillo revela puntos clave:

1. La percepción positiva del clima laboral depende en gran medida del liderazgo, la comunicación interna, la valoración de los empleados y la justicia en las políticas internas.
2. El liderazgo efectivo y el apoyo a la expresión de ideas se relacionan estrechamente con una mayor motivación y un sentido de valoración en el trabajo.

3. La disposición de los empleados a participar en actividades de mejora del clima laboral está directamente vinculada con la percepción de la importancia de implementar programas de mejora.

Este análisis enfatiza la necesidad de trabajar en los aspectos mencionados para fortalecer el clima laboral y alcanzar los objetivos institucionales.

Resultados más relevantes de la correlación de variables de la Tabla 16.

El análisis de correlación de Pearson permitió determinar la relación entre distintas dimensiones del Clima Laboral (Variable Independiente - V.I.) y el Desempeño Organizacional (Variable Dependiente - V.D.) en la Unidad Educativa Guillermo Kadle. A continuación, se presentan los coeficientes obtenidos para cada par de variables:

Tabla 18. Resultados Correlación de variables

Variables correlacionadas	Coeficiente de Pearson (r)	Coeficiente de determinación (r²)
P4 (motivación) - P9 (participación)	0,35	0,12
P5 (valoración) - P9 (participación)	0,49	0,24
P7 (comunicación) - P1 (percepción del A.L.)	0,82	0,68
P2 (trabajo en equipo) - P1 (percepción del A.L.)	0,73	0,54
P6 (políticas) - P3 (eficiencia en el trabajo)	0,72	0,52

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Los coeficientes obtenidos evidencian que las variables P7 (comunicación) y P1 (percepción del ambiente laboral) presentan la relación más fuerte ($r=0,82$), indicando que una mejor comunicación dentro de la institución está altamente asociada con una mejor percepción del ambiente laboral. Asimismo, el análisis muestra que el trabajo en equipo (P2) y la percepción del ambiente laboral (P1) tienen una correlación significativa ($r=0,73$), lo que sugiere que fortalecer el trabajo en equipo puede mejorar la percepción del clima en la institución.

Por otro lado, las correlaciones más bajas, como la de motivación (P4) y participación (P9) ($r=0,35$), sugieren que, si bien existe una relación entre estas variables, su impacto es menor en comparación con otros factores evaluados.

Para evaluar la relación general entre el Clima Laboral (V.I.) y el Desempeño Organizacional (V.D.), se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,93, lo que indica una relación positiva y muy fuerte entre ambas variables.

Adicionalmente, el coeficiente de determinación (r^2) es 0,87, lo que significa que el 87,32% de la variabilidad en el desempeño organizacional se explica por el clima laboral. Esto evidencia que el clima laboral tiene un impacto significativo en el desempeño del personal docente, destacando la importancia de mejorar aspectos como la comunicación, la valoración y el trabajo en equipo para fortalecer el rendimiento organizacional.

En conclusión, los resultados obtenidos confirman que existe una relación significativa y positiva entre el clima laboral y el desempeño organizacional. Esto sugiere que cualquier acción dirigida a mejorar el clima laboral en la institución tendrá un impacto directo en el desempeño del personal, contribuyendo a una mejor eficiencia, satisfacción y compromiso en el ámbito educativo.

7.3 Resultados del Objetivo 3: Presentar un informe de los resultados de la investigación del clima laboral.

El presente informe expone los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados mediante la aplicación de encuestas con escala de Likert y su procesamiento en SPSS y Excel, se han identificado factores clave que influyen en el ambiente laboral de la institución.

Para la interpretación de los datos, se utilizó el Alfa de Cronbach en SPSS para evaluar la confiabilidad del instrumento, así como el coeficiente de correlación de Pearson en Excel para analizar las relaciones entre las variables del clima laboral. Este informe sintetiza los principales hallazgos, destacando tanto los aspectos positivos como las oportunidades de mejora, con el fin de proporcionar información relevante para la toma de decisiones y la implementación de estrategias que fortalezcan el entorno organizacional.



UNIDAD EDUCATIVA "GUILLERMO KADLE"

¡Calidad educativa al servicio del sector rural!

INFORME DE RESULTADOS Y PROPUESTAS DE MEJORAS DEL CLIMA LABORAL

Unidad Educativa Guillermo Kadle

**Informe y Propuestas basadas
en los hallazgos del Estudio**

Autor:

Edgar Ernesto Mamallacta Andi

SICLO 2024 - IIS

1. Introducción

El presente informe tiene como propósito exponer los resultados obtenidos de la investigación sobre el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, a partir del análisis de los datos recopilados mediante encuestas aplicadas al personal docente. Asimismo, se plantean propuestas de mejora basadas en los hallazgos, con énfasis en las áreas prioritarias identificadas por los participantes.

2. Objetivo General

Estudiar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.
- Aplicar una herramienta de investigación para medir el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.
- Presentar un informe de los resultados de la investigación del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle de la parroquia Pano, cantón Tena, provincia de Napo.

3. Metodología

Población: 18 docentes de la institución.

Herramienta: Encuesta estructurada con 11 preguntas.

Método de análisis: Escala de Likert, análisis estadístico mediante SPSS y Coeficiente de Correlación de Pearson.

4. Resultados

Los resultados de la investigación mediante una encuesta de 11 preguntas con la escala de Likert realizada a 18 docentes de la Unidad Educativa Guillermo Kadle, son los siguientes: El 66,66% de los docentes califican el clima laboral como "Excelente" o "Muy bueno", mientras que un 27,78% lo percibe como "Regular", señalando áreas de mejora.

- Liderazgo: El 83,33% considera que fomenta motivación y compromiso, aunque un 16,67% no lo percibe así.
- Condiciones físicas: Solo el 38,89% las evalúa como adecuadas, evidenciando la necesidad de mejoras.
- Valoración del trabajo: El 27,79% no se siente valorado constantemente, destacando la importancia de reforzar el reconocimiento laboral.

Además, se realizó el análisis de correlación de Pearson el cual evidenció que existe una relación significativa entre el Clima Laboral y el Desempeño Organizacional, con un coeficiente $r=0,93$. Se identificaron factores clave como la comunicación interna, el liderazgo, la valoración del trabajo y la claridad de políticas institucionales.

Relación entre Clima Laboral y Factores Internos:

- Comunicación interna y percepción del clima laboral: 82,81%. Una comunicación efectiva mejora la percepción del ambiente laboral.
- Liderazgo y expresión de ideas: 87,78%. Un liderazgo adecuado fomenta un entorno de confianza donde los docentes se sienten cómodos expresando sus opiniones.
- Políticas internas y percepción del clima laboral: 78,44%. Políticas claras y justas mejoran la percepción del clima laboral.
- Valoración del trabajo y percepción del clima laboral: 76,64%. Sentirse valorado está relacionado con una mejor percepción del ambiente laboral.

Relación entre Clima Laboral y Desempeño Organizacional:

- Relación global Clima Laboral y Desempeño Organizacional: 0,93, correlación muy fuerte del 93,44%. Mejoras en el clima laboral impactan positivamente en el desempeño docente.
- Comunicación interna y percepción del clima laboral: 82,81%, cuando la comunicación interna es efectiva y fluida, los empleados tienden a tener una percepción más positiva del ambiente laboral.
- Trabajo en equipo y percepción del clima laboral: 73,51%. Mejorar el trabajo en equipo mejora la percepción del clima laboral.
- Políticas internas y eficiencia en el trabajo: 72,59%. Políticas claras y equitativas impactan en la eficiencia laboral.

5. Propuesta de mejora

Con el propósito de fortalecer el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle, se ha desarrollado una serie de matrices que detallan acciones estratégicas para mejorar diferentes aspectos identificados en la evaluación institucional. Estas matrices incluyen acciones específicas, objetivos a cumplir, responsables de su ejecución, recursos necesarios y costos estimados en los casos en que sea aplicable.

Las acciones propuestas buscan abordar áreas clave como la comunicación interna, el liderazgo, la infraestructura, la valoración del personal y la claridad de las políticas institucionales. A través de estas estrategias, se espera fomentar un ambiente de trabajo más positivo, colaborativo y eficiente, asegurando el bienestar del personal y el mejor desempeño en sus funciones.

Matrices de Propuesta de mejoras

Pregunta 1. ¿Cómo calificaría el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle?

Hallazgo: La percepción del clima laboral está fuertemente correlacionada con el liderazgo ($r=0,77$) y la comunicación interna ($r=0,82$).

Tabla 19. Propuesta para un ambiente de trabajo

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Realizar reuniones trimestrales con el personal.	Detectar problemas en el clima laboral y aplicar mejoras.	Dirección y RR.HH.	Sala de reuniones, documentos de registro.	0
Aplicar encuestas de satisfacción laboral semestralmente.	Medir la percepción del clima laboral y detectar áreas de oportunidad.	RR.HH.	Formularios físicos o digitales.	0

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 2. ¿Considera que el clima laboral en la institución promueve un ambiente colaborativo entre los compañeros?

Hallazgo: La correlación entre trabajo en equipo y percepción del ambiente laboral es significativa ($r=0,73$).

Tabla 20. Propuesta para un ambiente colaborativo

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Implementar actividades de integración grupal.	Fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración.	Coordinación Académica	Materiales de integración, facilitador.	convenio
Incentivar el reconocimiento de logros en equipo.	Motivar la participación activa en actividades colaborativas.	Dirección	Certificados, incentivos simbólicos.	\$50

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 3. ¿Cree que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para realizar sus actividades?

Hallazgo: La percepción de condiciones físicas está relacionada con la eficiencia en el trabajo ($r=0,72$).

Tabla 21. Propuestas para condiciones físicas del lugar de trabajo

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Realizar un diagnóstico de infraestructura.	Evaluar el estado de las instalaciones y planificar mejoras.	Dirección y Administración	Inspecciones, informes técnicos.	0
Mejorar la iluminación y ventilación en aulas y oficinas.	Garantizar un ambiente cómodo y saludable.	Mantenimiento	Equipos de iluminación, ventiladores.	\$1.500

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 4. ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral?

Hallazgo: Liderazgo y motivación están fuertemente correlacionados ($r=0,83$).

Tabla 22. Propuestas para fomentar motivación y compromiso

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Implementar capacitaciones en liderazgo positivo.	Desarrollar habilidades de liderazgo en las autoridades.	Dirección y RR.HH.	Capacitador externo, material didáctico.	convenio
Establecer un sistema de reconocimiento al liderazgo efectivo.	Incentivar buenas prácticas de liderazgo.	Dirección y Coordinadores	Certificados, menciones honoríficas.	\$150,00

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 5. ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?

Hallazgo: Valoración del trabajo y percepción del clima laboral tienen una fuerte relación ($r=0,76$).

Tabla 23. Propuestas para la valoración del trabajo

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Implementar un programa de reconocimiento al desempeño docente.	Aumentar la motivación y satisfacción del personal.	Dirección	Certificados, menciones honoríficas.	\$100,00
Fomentar reuniones de retroalimentación y diálogo con el personal.	Crear un espacio para expresar inquietudes y logros.	Dirección y RR.HH.	Sala de reuniones, tiempo del personal.	0

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 6. ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?

Hallazgo: Políticas claras y justas están correlacionadas con mejor percepción del clima laboral ($r=0,78$).

Tabla 24. Propuesta para políticas internas

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Difundir de manera periódica las políticas internas y reglamentos.	Asegurar que todo el personal conozca y entienda las normativas.	Dirección y RR.HH.	Material impreso o digital.	0
Realizar reuniones informativas sobre cambios y actualizaciones en políticas.	Evitar confusiones y mejorar la transparencia institucional.	Dirección	Sala de reuniones, tiempo del personal.	0

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 7. ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?

Hallazgo: La comunicación interna y percepción del clima laboral están altamente correlacionadas ($r=0,82$).

Tabla 25. Propuesta para mejorar la comunicación interna

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Implementar reuniones periódicas entre directivos y docentes.	Mejorar la transparencia y el flujo de información.	Dirección	Sala de reuniones, agenda de trabajo.	0
Crear un canal de comunicación digital interno.	Agilizar la transmisión de información importante.	Coordinación Académica	Plataforma de comunicación.	\$200,00

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 8. ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Hallazgo: Expresión de ideas y valoración laboral tienen fuerte relación ($r=0,85$).

Tabla 26. Propuestas para la expresión de ideas y opiniones

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Fomentar espacios de diálogo abiertos y seguros.	Garantizar que los docentes puedan expresar sus opiniones sin temor.	Dirección y Coordinadores	Sala de reuniones, dinámicas de grupo.	0
Implementar una encuesta anónima de percepción interna.	Identificar barreras en la expresión de ideas dentro del personal.	RR.HH.	Plataforma digital o formularios físicos.	0

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 9. ¿Estaría dispuesto en participar en actividades para mejorar el clima laboral de la institución?

Hallazgo: Existe una correlación fuerte entre la disposición a participar en actividades de mejora y la percepción de un buen clima laboral ($r=0,88$).

Tabla 27. Propuestas para la disposición en participar

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Crear un comité de mejora del clima laboral.	Organizar actividades que fomenten la integración del equipo.	Dirección y Comité de Bienestar	Espacios para reuniones y actividades.	0
Planificar actividades recreativas y de convivencia periódicas.	Incentivar la participación del personal en la mejora del ambiente laboral.	Comité de Bienestar Laboral	Materiales recreativos y logísticos.	\$200,00

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andi (2025)

Pregunta 10. ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral?

Hallazgo: La importancia percibida de un programa de mejora del clima laboral está fuertemente relacionada con la disposición a participar en iniciativas de mejora ($r=0,89$).

Tabla 28. Implementación de un plan de mejora

Acciones a Mejorar	Objetivo	Responsable	Recursos	Costo (USD)
Diseñar e implementar un plan estructurado de mejora del clima laboral.	Formalizar estrategias para fortalecer el ambiente laboral.	Dirección y RR.HH.	Documentación, reuniones de planificación.	0
Realizar una evaluación anual de impacto del programa.	Medir la efectividad de las estrategias aplicadas y realizar ajustes.	RR.HH.	Encuestas, entrevistas, análisis de datos.	0

Elaborado por: Edgar Ernesto Mamallacta Andí (202)

6. Conclusiones:

1. Se ha evidenciado que el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle es mayormente positivo, pero con áreas de mejora específicas que requieren atención para fortalecer la satisfacción y el compromiso del personal.
2. La implementación de reuniones periódicas y la promoción de la comunicación abierta ayudarán a mejorar la interacción entre el personal, facilitando la colaboración y la resolución de conflictos.
3. La falta de reconocimiento formal puede afectar la motivación de los docentes. La propuesta de implementar programas de reconocimiento y espacios de retroalimentación contribuirá a fortalecer la moral del equipo.

4. Se ha identificado la necesidad de mejorar la infraestructura y equipamiento del lugar de trabajo. La planificación de mantenimientos preventivos y la dotación de mobiliario adecuado incrementarán la comodidad y eficiencia del personal.
5. La capacitación en liderazgo positivo para las autoridades permitirá fortalecer la gestión del personal, fomentando un liderazgo participativo que motive y comprometa al equipo de trabajo.
6. Se destaca la necesidad de formalizar un programa estructurado de mejora del clima laboral con evaluaciones periódicas que permitan monitorear el impacto de las estrategias implementadas y realizar ajustes según las necesidades detectadas.

H. CONCLUSIONES

- Se identificó que el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle es mayormente positivo, con un 66,66% de los docentes calificándolo como "Excelente" o "Muy bueno". No obstante, un 27,78% lo percibe como "Regular", lo que indica la necesidad de mejorar áreas clave como la infraestructura, el reconocimiento del personal y la comunicación interna.
- Se empleó el Alfa de Cronbach ($\alpha=0,78$) para medir la fiabilidad del cuestionario, garantizando la consistencia interna de los datos recolectados. Adicionalmente, el Coeficiente de Correlación de Pearson permitió identificar una relación significativa entre el liderazgo, la comunicación interna y la percepción del clima laboral, evidenciando que estos factores influyen directamente en la satisfacción del personal docente.
- Se concluye que, aunque el clima laboral en general es favorable, el estudio confirmó que existen oportunidades de mejora en aspectos clave como el fortalecimiento del liderazgo positivo, la comunicación interna y el reconocimiento del desempeño docente. Implementar estrategias en estas áreas contribuirá a un ambiente laboral más colaborativo y motivador.

I. RECOMENDACIONES

- Para mejorar el diagnóstico del clima laboral se recomienda implementar un sistema de evaluación periódica del clima laboral mediante encuestas semestrales, que permitan identificar de manera continua las necesidades y expectativas del personal docente.
- Para optimizar la medición del clima laboral se recomienda realizar una evaluación periódica del clima laboral utilizando herramientas estadísticas como el Alfa de Cronbach y el Coeficiente de Correlación de Pearson, con el fin de medir de manera objetiva los factores que afectan la percepción del ambiente laboral.
- Para fortalecer el clima laboral y aplicar mejoras es recomendable desarrollar un plan de acción que incluya programas de reconocimiento laboral, fortalecimiento de la comunicación interna y mejoras en la infraestructura institucional, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y productivo.

J. BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2021). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª edición ed.). Episteme.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Asamblea Nacional del Ecuador*. www.asambleanacional.gob.ec
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). *Asamblea Nacional del Ecuador*. www.asambleanacional.gob.ec
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. *Asamblea Nacional del Ecuador*. www.asambleanacional.gob.ec
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código de Trabajo. *Asamblea Nacional del Ecuador*. www.asambleanacional.gob.ec
- Barzilay, O., & Blumberg, M. (2021). *Resilience and Wellbeing as Indicators of Organizational Performance*.
- Bisquerra, R. (2020). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Bordas, M. (2020). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED.
- Castañeda, A. (2019). El compromiso docente y su impacto en la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 14(1), 25-39. www.revistaeducativa.org
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento humano*. McGraw Hill.
- Cuenca, M., Rodríguez, J., & Herrera, L. (2021). Factores que afectan el clima laboral en las instituciones educativas de Ecuador: Un análisis comparativo. *Revista Ecuatoriana de Psicología Educativa*, 18(2), 45-58.
- Denison, D. (2020). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Nueva York, EE.UU.: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2019). *Administración de los recursos humanos (13ra ed.)*. Pearson Educación.

- Field, A. (2020). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4ª ed.). Londres, Reino Unido: SAGE Publications.
- Fundación Salud y Persona. (2024). *saludypersona.org*.
<https://saludypersona.org/que-importancia-tiene-el-compromiso-personal/>
- García, J., & González, M. (2019). *El Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional*.
- García, J., & Pacheco, M. (2019). Análisis del clima organizacional en instituciones educativas a través de métodos estadísticos. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 12(2), 45-58.
- Gómez, M., Fernández, R., & Torres, L. (2023). Análisis de la satisfacción laboral en instituciones educativas: Una revisión sistemática (2017-2024). *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 45-60. <https://dspace.umh.es>
- González, L., Martínez, C., & Pérez, A. (2022). Clima organizacional y su impacto en el rendimiento académico: Estudio en instituciones educativas ecuatorianas. *Revista de Investigación Educativa*, 29(3), 91-105.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Indicadores laborales en el sector educativo de Ecuador. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Kahn, W. (2021). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>
- Kline, P. (2000). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. SAGE Publications.
- Koopmans, L. (2020). Individual work performance: from measurement to understanding. *Universiteit van Amsterdam*.
https://pure.uva.nl/ws/files/2394217/161890_Thesis.pdf

- López, C., & Ramírez, D. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional en el sector educativo. *Revista de Gestión y Liderazgo Educativo*, 10(1). <https://dialnet.unirioja.es>
- López, M., & Castiblanco, J. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 79-92. <https://rches.utem.cl>
- Málaga, J. (2020). *Tipos, métodos y estrategias de investigación*. Limusa.
- Meyer, J., & Allen, N. (2019). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Ministerio de Educación. (2021). Impacto del COVID-19 en la salud mental de los docentes y el clima laboral en Ecuador.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2016). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ministerio del Trabajo del Ecuador*. www.trabajo.gob.ec
- Neuman, W. L. (2021). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7ª edición ed.). Pearson.
- Nova Revilla, L. J., Álvarez Ankass, R. P., Postigo Zumarán, J. E., & Gutiérrez Monzón, S. G. (2023). Producción científica mundial sobre el clima laboral en universidades estatales: un enfoque bibliométrico y de redes. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 728-744. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.550>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2021). El entorno laboral y su impacto en el desarrollo de los trabajadores. *Organizacion Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org>
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step-by-step guide to data analysis using IBM SPSS* (7ª ed.). Routledge.
- Paredes Zelada, A. R., & Pelaez Gonzales, Y. N. (2020). El clima laboral y la productividad de los trabajadores de instituciones educativas: una revisión sistemática de la literatura científica del año 2010 al 2019. <https://hdl.handle.net/11537/26190>

- Pérez, M., & Sánchez, J. (2020). El marco normativo de la gestión del talento humano en el sector educativo de Ecuador. *Revista de Administración Educativa*, 15(3), 45-62. <https://revistaeducativa.ec>
- Pérez, R., & Jiménez, L. (2020). La falta de estrategias para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Educación*, 45(1), 112-125.
- Robbins, S. (2021). *Organizational Behavior* (9ª ed., Vol. Organizational Behavior). Englewood Cliffs, NJ (sede de Prentice Hall): Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, J., & Herrera, L. (2021). Factores que afectan el clima laboral en las instituciones educativas de Ecuador: Un análisis comparativo. *Revista Ecuatoriana de Psicología Educativa*, 18(2), 45-58.
- Rojas, A., Martínez, L., & Hernández, P. (2020). *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Académico en Instituciones Educativas*.
- Sabino, C. (2019). *El proceso de investigación científica*. Panapo.
- Salgado, A. N. (2021). El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Colomboy de Sahagún, Córdoba. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. <https://repository.unad.edu.co/handle>
- Sampieri, H., Collado, C., & Lucio, P. (2019). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Santos, A. C. (2021). Evaluación de la satisfacción laboral: una propuesta metodológica. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 327-339. <https://scielo.sld.cu/scielo.php>
- Tamayo, M. T. (2024). *El proceso de la investigación científica* (6ª edición ed.). Limusa.

K. ANEXOS

Anexo 1. Documento de solicitud de permiso

Tena, 20 de noviembre de 2024

Magister
Edwin Chicaiza
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE
Solicitando. –

Yo, **EDGAR ERNESTO MAMALLACTA ANDI** con C. I.: **1500756695** estudiante de la carrera de Tecnología Superior en Administración del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**, expreso un cordial saludo y éxitos en sus labores diarias, el motivo de la presente es solicitar, de la manera más respetuosa, su **AUTORIZACIÓN** para llevar a cabo mi trabajo de investigación titulado: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO**, este estudio tiene como finalidad analizar el clima laboral y, posteriormente, proponer un plan de mejora continua basado en los resultados obtenidos. Esta investigación es parte de mi proyecto de **TITULACIÓN DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (TIC)**, requisito indispensable para culminar mi carrera.

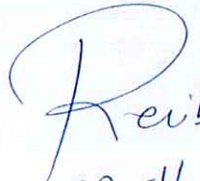
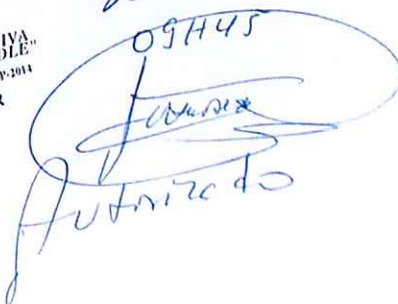
La investigación se realizará mediante encuestas, asegurando no interferir en el normal desarrollo de las actividades institucionales. Asimismo, al finalizar el proceso, estaré gustoso de presentar el producto final y las recomendaciones propuestas.

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi sincero agradecimiento.

Atentamente,


Edgar Ernesto Mamallacta Andi
C. I.: 1500756695
Celular: 0983740600
E-Mail: edgar.mamallacta@est.itstena.edu.cc

UNIDAD EDUCATIVA
"GUILLERMO KADLE"
RESOLUCIÓN N° 0876-IMP-2014
ASÍE 12/10/19
RECTOR


Recibido
20-11-2024
09H45

Autorizado

Anexo 2. Documento de autorización

 AÑO LECTIVO 2024-2025	UNIDAD EDUCATIVA "GUILLERMO KADLE" Pano-Tena- Napo DISTRITO EDUCATIVO 15D01 CIRCUITO C06 RESOLUCIÓN N.º 0896-DP-2014 AMIE: 151100119 OFERTA EDUCATIVA: • Educación Inicial • Educación General Básica • Bachillerato Técnico FIP: Ventas e Información Turística	
---	---	---

OFICIO N.º 0104 UEGK

Para: Sr. Edgar Mamallacta

ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

De: MSc. Edwin Chicaiza

RECTOR DE U.E. GUILLERMO KADLE

FECHA: Pano, 06 de enero del 2025

En respuesta al documento donde textualmente se solicita "Autorización para llevar a cabo mi trabajo de investigación titulado: ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO", permitame señalarle que siendo un tema de suma importancia para la armonía y convivencia del personal docente en su práctica profesional y que la misma tiene estrecha relación y beneficio para los estudiantes, se **autoriza** realizar el trabajo investigativo en la Institución.

Para los fines consiguientes,

Atentamente,



MSc. Edwin Chicaiza

RECTOR

Nombres:

Edwin Wilfrido Chicaiza Amaguay.

Nº de Cédula:

1500564297

Correo Personal:

edwinchicaiza19781@gmail.com

Celular:

0988497956

UNIDAD EDUCATIVA
"GUILLERMO KADLE"
PANO-TENA- NAPO
RESOLUCIÓN N.º 0896-DP-2014
AMIE: 151100119
INSPECCIÓN

Dirección: Parroquia Pano Av. Pano y Mancino Tlf. 062326015 Email: guillermokadle1942@gmail.com



Anexo 3. Instrumento de investigación, cuestionario dirigido a los docentes



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO TENA
Tecnología - Gestión - Desarrollo



ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO KADLE DE LA PARROQUIA PANO, CANTÓN TENA, PROVINCIA DE NAPO.

Objetivo. El objetivo de la presente encuesta es de carácter netamente académico, la información obtenida servirá para poder desarrollar un estudio del clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle.

Indicaciones Generales: Lea detenidamente cada pregunta y seleccione la opción que considere más adecuada, sea lo más sincero posible. Sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

1. ¿Cómo calificaría el clima laboral en la Unidad Educativa Guillermo Kadle?

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente

2. ¿Considera que el clima laboral en la institución promueve un ambiente colaborativo entre los compañeros?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

3. ¿Cree que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para realizar sus actividades?

Muy adecuado	Adecuado	Medianamente adecuado	Poco adecuado	Nada adecuado

4. ¿El liderazgo de las autoridades fomenta la motivación y el compromiso laboral?

Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

5. ¿Se siente valorado/a por su trabajo dentro de la institución?

Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

6. ¿Las políticas internas son claras y justas para todos los empleados?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

7. ¿Considera que la comunicación interna es efectiva y fluida en todos los niveles de la institución?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

8. ¿Se siente cómodo/a expresando sus ideas, opiniones o preocupaciones en su entorno laboral?

Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

9. ¿Estaría dispuesto en participar en actividades para mejorar el clima laboral de la institución?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

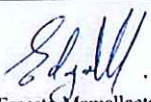
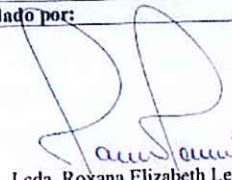
10. ¿Considera importante la implementación de un programa de mejora del clima laboral?

Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	Nada importante

11. A su criterio ¿Cómo mejoraría el clima laboral?

Fomentar la comunicación abierta	
Reconocer y valorar el trabajo	
Promover el trabajo en equipo	
Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional	
Escuchar las necesidades y sugerencias	
Mantener un equilibrio entre vida personal y profesional	
Crear un ambiente de trabajo inclusivo	
Fomentar el liderazgo positivo	
Gestionar el conflicto de manera constructiva	
Promover el bienestar físico y mental	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Elaborado por:	
 Edgar Ernesto Mamallacta Andi ESTUDIANTE	
Validado por:	Legalizado:
 Lcda. Roxana Elizabeth León Lara TUTOR	 Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Certificado

DE RECONOCIMIENTO



La Unidad Educativa Guillermo Kadle otorga el presente reconocimiento a:

Por su destacado desempeño en:

En mérito a su esfuerzo, compromiso y excelencia demostrada en nuestra comunidad educativa.

Dado en _____, a los ____ días del mes de
_____ del año _____.

Rector (a)

Secretario (a)

Anexo 5. Formato de evaluación docente

EVALUACIÓN DOCENTE

Nombre del Docente: _____ **Fecha:** _____

Materia o Asignatura: _____

Periodo Académico: _____

Instrucciones: Marque la opción correspondiente. Cada respuesta tiene un puntaje (Excelente: 4, Bueno: 3, Regular: 2, Deficiente: 1). Suma los puntos para obtener el puntaje total.

Aspecto a evaluar	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
1. El docente demuestra un amplio dominio del contenido de la materia y responde a las dudas de los estudiantes con claridad.				
2. Presenta una planeación estructurada de la clase, con objetivos claros y secuencias lógicas de aprendizaje.				
3. Aplica estrategias metodológicas variadas y adecuadas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.				
4. Explica los temas de manera clara y comprensible, asegurando que los estudiantes comprendan los conceptos.				
5. Motiva a los estudiantes a participar en clase y a desarrollar un interés genuino por la materia.				
6. Utiliza recursos didácticos variados, como presentaciones, material audiovisual y actividades interactivas.				
7. Fomenta la interacción con los estudiantes, promoviendo un ambiente de respeto y participación.				
8. Evalúa el desempeño de los estudiantes de manera justa y proporciona retroalimentación constructiva.				
9. Cumple con los horarios establecidos y muestra puntualidad en sus clases.				
10. Mantiene un trato respetuoso y empático con los estudiantes en todo momento.				
SUB TOTAL				
TOTAL				

Cálculo del Puntaje Total:

- **40-36 puntos:** Excelente desempeño.
- **35-28 puntos:** Buen desempeño.
- **27-20 puntos:** Desempeño regular.
- **Menos de 20 puntos:** Necesita mejorar.

Anexo 6. Formato de acta de reunión

ACTA DE REUNIÓN

Reunión:	(Nombre de la reunión)		
Fecha:		Hora de inicio:	
Lugar:			

Asistentes:

Nº	Nombre	Cargo
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Ausentes:

Nº	Nombre	Cargo
1		
2		
3		
4		

Orden del día:

Nº	Tema
1	
2	
3	

Desarrollo de la reunión

Nº	Tema	Desarrollo (puntos claves)
1		
2		
3		

Nº	Acuerdo alcanzado
1	
2	
3	

Nº	Compromiso	Responsable
1		
2		
3		

Hora de cierre: _____

Nombre y firma del responsable de elaborar el acta

Anexo 7. Formato de Tablón Informativo

Sección	Contenido	Diseño
Actividades Académicas y Extracurriculares	• Fechas de exámenes y entrega de proyectos. • Cronograma de ferias, concursos y eventos culturales. • Actividades deportivas y recreativas.	Titulares en letra grande y en negrita, fotos de los eventos.
Horarios y Fechas Importantes	• Inicio y fin del periodo escolar. • Horarios de ingreso y salida. • Fechas de reuniones, capacitaciones y entrega de calificaciones.	Fechas resaltadas en rojo. Carteles coloridos.
Normativas y Reglamentos	• Código de convivencia. • Normas de disciplina y protocolos de actuación. • Lineamientos para la evaluación y asistencia.	Que sean claros, cortos y en letra grande.
Avisos y Comunicados	• Cambios en horarios o actividades. • Convocatorias a reuniones urgentes.	Fechas resaltadas en rojo, y con letras grandes.
Capacitación y Desarrollo Docente	• Cursos y talleres de actualización. • Fechas de formación continua. • Recursos y materiales pedagógicos.	Fechas resaltadas en rojo, y con letras grandes.
Cumpleaños	• Fechas de cumpleaños de los docentes.	Calendario pequeño con fotos de los docentes

Anexo 8. Formato de Plan de Infraestructura

Área/ Instalación	Estado Actual (Diagnóstico)	Mejoras Prioritarias	Presupuesto Estimado (USD)	Fecha de Ejecución	Responsable
Baños	Fugas de agua, sanitarios dañados, falta de insumos.	Reparación de tuberías, instalación de nuevos sanitarios, abastecimiento de insumos.			Coordinación de Infraestructura
Aulas	Falta de ventilación, mobiliario en mal estado.	Compra de pupitres, instalación de ventiladores.			Administración
Techos y paredes	Filtraciones y riesgo de deterioro.	Impermeabilización y pintura.			Coordinación de Infraestructura
Laboratorio	Equipos obsoletos, falta de materiales.	Adquisición de computadoras y material didáctico.			Departamento Académico
Área deportiva	Superficie deteriorada, falta de mantenimiento	Reparación de piso y señalización.			Coordinación de Deportes
Sistema eléctrico	Iluminación deficiente en aulas.	Instalación de luces LED y revisión del cableado.			Técnico Electricista

Total, de presupuesto estimado: _____