



# 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 de la parroquia Pano, 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  $r=0.9344$ . 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: 0.9344, 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 1.** 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 2.** 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 3.** 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 4.** 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

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 5.** 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
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 6.** 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 7.** 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

**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 8.** 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 9.** 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

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 10.** 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 Andi (2025)

## **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.



## Anexo 2. 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). Sume 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.				
<b>SUB TOTAL</b>				
<b>TOTAL</b>				

#### 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 3.** Formato de acta de reunión

**ACTA DE REUNIÓN**

<b>Reunión:</b>			
<b>Fecha:</b>		<b>Hora de inicio:</b>	
<b>Lugar:</b>			

**Asistentes:**

<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

**Ausentes:**

<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
1		
2		
3		
4		

**Orden del día:**

N°	Tema
1	
2	
3	

**Desarrollo de la reunión**

N°	Tema	Desarrollo (puntos claves)
1		
2		
3		

N°	Acuerdo alcanzado
1	
2	
3	

N°	Compromiso	Responsable
1		
2		
3		

Hora de cierre: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del responsable de elaborar el acta

#### Anexo 4. Formato de Tablón Informativo

Sección	Contenido	Diseño
Actividades Académicas y Extracurriculares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fechas de exámenes y entrega de proyectos.</li> <li>• Cronograma de ferias, concursos y eventos culturales.</li> <li>• Actividades deportivas y recreativas.</li> </ul>	Titulares en letra grande y en negrita, fotos de los eventos.
Horarios y Fechas Importantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicio y fin del periodo escolar.</li> <li>• Horarios de ingreso y salida.</li> <li>• Fechas de reuniones, capacitaciones y entrega de calificaciones.</li> </ul>	Fechas resaltadas en rojo. Carteles coloridos.
Normativas y Reglamentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de convivencia.</li> <li>• Normas de disciplina y protocolos de actuación.</li> <li>• Lineamientos para la evaluación y asistencia.</li> </ul>	Que sean claros, cortos y en letra grande.
Avisos y Comunicados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios en horarios o actividades.</li> <li>• Convocatorias a reuniones urgentes.</li> </ul>	Fechas resaltadas en rojo, y con letras grandes.
Capacitación y Desarrollo Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos y talleres de actualización.</li> <li>• Fechas de formación continua.</li> <li>• Recursos y materiales pedagógicos.</li> </ul>	Fechas resaltadas en rojo, y con letras grandes.
Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fechas de cumpleaños de los docentes.</li> </ul>	Calendario pequeño con fotos de los docentes

**Anexo 5. Formato de Plan de Infraestructura**

<b>Área/ Instalación</b>	<b>Estado Actual (Diagnóstico)</b>	<b>Mejoras Prioritarias</b>	<b>Presupuesto Estimado (USD)</b>	<b>Fecha de Ejecución</b>	<b>Responsable</b>
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: \_\_\_\_\_