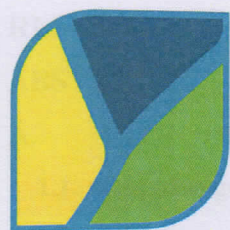


REPÚBLICA DEL ECUADOR



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO TENA

Tecnología, Innovación y Desarrollo



ADMINISTRACIÓN

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN DEL
“CECIB. PAULINO GREFA”.

Modalidad Complexivo Previo a la obtención Del Título De
Tecnóloga En Administración

Autor: Janely Ana Greff Aguinda

Tutor: Segundo Calisto Rochina Chileno

Tena - Ecuador

2024 -IIS

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL TUTOR	1
TÍTULO	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
A. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Objetivo general	6
1.2. Objetivos específicos	6
B. ANÁLISIS	7
2.1. Análisis del clima laboral:	7
2.2. Evaluación del clima laboral	7
2.3. Métodos de evaluación	7
2.4. Formula del Índice del clima laboral (ICL)	8
2.4.1. Cálculo del índice del clima laboral	8
2.4.2. Las partes elementales de este problema incluyen:	8
2.5. Delimitación	8
2.5.1 Delimitación espacial	8
2.5.1. Delimitación temporal	9
2.5.2. Beneficiarios	9
2.5.3. Indirectos	9
2.6. Metodología	9
2.6.1. Enfoque de investigación:	9
2.6.2. Tipos de investigación:	10
2.6.3. Investigación bibliográfica:	10
2.6.4. Investigación de campo:	11
2.6.5. Investigación descriptiva:	11
2.7. Población y muestra:	12
2.7.1. Población:	12
2.7.2. Muestra:	12
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
2.8.1. Técnica	13
2.8.2. Herramientas de Evaluación	13
2.8.3. Entrevista:	13
FODA.	14
2.8.4. Encuesta:	14

2.8.5.	Instrumento.	14
2.8.6.	Guión de entrevista.	15
Variable dependiente		15
2.9. Informe de evaluación del rendimiento		15
2.9.1.	Componentes clave de la evaluación del rendimiento	15
2.9.2.	Objetivos y Metas	15
2.9.3.	Indicadores de Desempeño	15
2.9.4.	Retroalimentación	16
2.9.5.	Planes de Desarrollo	16
2.10. Impacto del Rendimiento en el Clima Laboral		16
Análisis De Evaluación.		18
C.	OBJETIVOS	19
3.	Objetivo 1	19
3.1.	Entrevista	19
3.2.	FODA	21
3.3.	Objetivo 2: Modelo de medición que permita la identificación de los factores que inciden en el clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.	22
3.3.1.	Resultados de las encuestas	22
Cálculo Del Índice Del Clima Laboral Obteniendo Sus Resultados		29
3.4.	Designar puntuaciones a cada respuesta	29
3.4.1.	Calcular la puntuación promedio para cada pregunta:	29
3.4.2.	Cálculo del índice del clima laboral	29
3.4.3.	Cálculo del índice del clima laboral	32
3.5.	Objetivo 3: Informe con estrategias de mejoramiento al clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.	33
3.5.1.	Cálculo del índice del clima laboral	42
D.	CONCLUSIONES	46
E.	RECOMENDACIONES	46
F.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	47
G.	ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población (2024).....	12
Tabla 2: Rendimiento en el Clima Laboral (2024).	17
Tabla 3: Análisis de Evaluación.	18
Tabla 4: Resultados de las entrevistas	19
Tabla 5: FODA	21
Tabla 6: Información general.....	22
Tabla 7: Relaciones interpersonales.....	23
Tabla 8: Comunicación	24
Tabla 9: Liderazgo y gestión.....	25
Tabla 10: Ambiente físico y emocional	26
Tabla 11: A su criterio	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Jerarquización de variables	7
Figura 2: Mapa de la ubicación del CECIB “Paulino Grefa”.	9
Figura 3: Información general	23
Figura 4: Relaciones interpersonales	23
Figura 5: Comunicación.....	24
Figura 6: Liderazgo y gestión	25
Figura 7: Ambiente físico y emocional	27
Figura 8: A su criterio	27

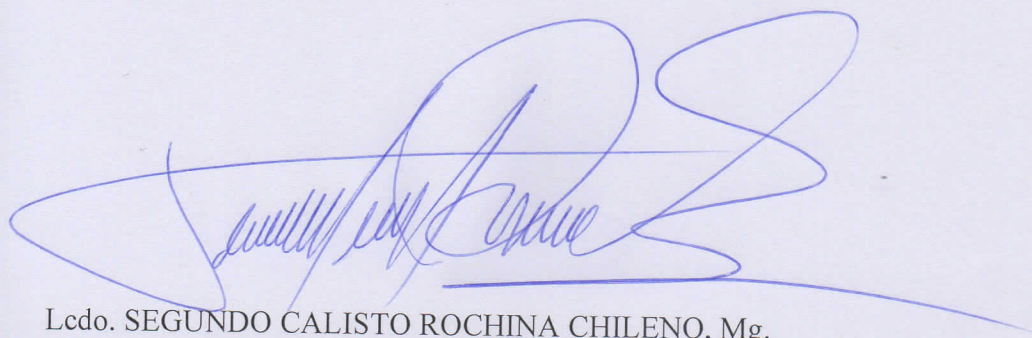
APROBACIÓN DEL TUTOR

LCDO. SEGUNDO CALISTO ROCHINA CHILENO
PROFESOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Tutor Examen de carácter complejo práctico denominado: **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN DEL “CECIB. PAULINO GREFA”**, de autoría de la señora **JANELY ANA GREFA AGUINDA**, con CC. 150094691-6 estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, CERTIFICO que se ha realizado la revisión prolija del Examen de carácter Complexivo práctico antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen el respectivo reglamento e institución.

Tena, 18 de febrero de 2025



Lcdo. SEGUNDO CALISTO ROCHINA CHILENO, Mg.

TUTOR DEL EXAMEN DE CARACTER COMPLEXIVO PRÁCTICO

RESUMEN

Como objetivo principal de este estudio fue realizar un informe con estadísticas de comportamiento del clima laboral en la institución del "CECIB. PAULINO GREFA" y como sub-objetivos y temas de desarrollo institucional abordados en la Comunidad de Chumbus, perteneciente a la jurisdicción Municipal del Cantón Tarma. Para ello se plantearon tres investigaciones con enfoques cualitativo y cuantitativo, con los siguientes resultados: En primer lugar, se realizó un análisis de clima laboral actual, caracterizado por una alta rotación de personal, falta de motivación y compromiso, y una baja productividad. En segundo lugar, se realizó un análisis de clima laboral futuro, caracterizado por una alta rotación de personal, falta de motivación y compromiso, y una baja productividad. En tercer lugar, se realizó un análisis de clima laboral futuro, caracterizado por una alta rotación de personal, falta de motivación y compromiso, y una baja productividad.

TÍTULO

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN DEL "CECIB. PAULINO GREFA".

Palabras Clave: Estrategias y planes de trabajo, Pertenencia, motivación, Optimización.

RESUMEN

Como objetivo principal de este estudio fue realizar un informe con estrategias de mejoramiento del clima laboral en la institución del “CECIB. PAULINO GREFA”, y cómo este contribuye o limita el desarrollo institucional ubicada en la Comunidad de Chambira perteneciente a la parroquia Muyuna del Cantón Tena. Para ello se planteó una investigación con enfoque cualitativo y cuantitativo, con alcance descriptivo.

Este estudio se enfocó en analizar el clima laboral actual mediante una entrevista a quince docentes, con el fin de optimizar un análisis de las percepciones en ambos casos y establecer diferencias y sugerencias de acuerdo a los resultados obtenidos. Un enfoque metodológico que integró la lógica deductiva, el análisis crítico y la aplicación de técnicas estadísticas, utilizando la encuesta para recolectar datos principalmente en la valoración del clima laboral a través del ICL.

Se concluye que no hay percepciones totalmente negativas dentro de la institución, aunque haya ciertas inconformidades por parte del personal, son situaciones que se pueden mejorar por medio de estrategias y planes de trabajo, pero de manera general, en las diferentes áreas de la institución del CECIB Paulino Grefa.

Palabra Clave: Estrategias y planes de trabajo, Desarrollo institucional, Optimización.

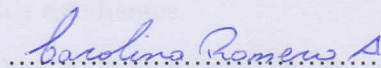
ABSTRACT

The main objective of this study was to prepare a report on strategies for improving the work environment at the "CECIB. PAULINO GREFA" institution, and how this contributes to or limits institutional development. This institution is located in the Chambira Community, part of the Muyuna parish of Tena Canton. To this end, a qualitative and quantitative research approach was proposed, with a descriptive scope. This study focused on analyzing the current work environment through interviews with fifteen teachers, with the aim of optimizing the analysis of perceptions in both cases and establishing differences and making suggestions based on the results obtained. A methodological approach integrated deductive logic, critical analysis, and the application of statistical techniques, using surveys to collect data primarily for assessing the work environment through the ICL.

It is concluded that there are no entirely negative perceptions within the institution. Although there are some staff complaints, these are situations that can be improved through strategies and work plans, but generally, in the different areas of the CECIB Paulino Grefa institution.

Keywords: Strategies and work plans, Institutional development, Optimization.

Reviewed by:



B.A. Carolina Romero Álava
Lenguaje Center Coordinador

A. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de cualquier institución, especialmente en el ámbito educativo. En un centro educativo, el ambiente laboral no solo afecta la motivación y el bienestar del personal, sino que también incide directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Un clima positivo promueve la colaboración, la comunicación eficaz y el compromiso con los objetivos institucionales, mientras que un clima negativo puede generar desconfianza, estrés y desmotivación, afectando el rendimiento tanto de los educadores como de los estudiantes.

En el contexto del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa, el clima laboral desempeña un papel crucial en la creación de un entorno educativo saludable, inclusivo y productivo. Este análisis tiene como objetivo evaluar el clima laboral dentro de esta institución, identificando los factores que influyen en el ambiente de trabajo, las percepciones y actitudes del personal docente y administrativo, así como las áreas que requieren intervención para mejorar el entorno educativo. Mediante la entrevista formulada por preguntas que se realiza a los docentes de la institución educativa, para desarrollar un aspecto clave como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia, este análisis permitirá no solo identificar áreas de mejora, sino también proponer estrategias para fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo tanto de los miembros de la comunidad educativa como de los estudiantes.

Este estudio no solo proporciona una visión de las condiciones actuales, sino que también apunta a proponer recomendaciones basadas en los resultados obtenidos, con la intención de optimizar el funcionamiento del centro educativo y contribuir al logro de sus metas pedagógicas y sociales.

Comprender y analizar estos aspectos permite identificar áreas de mejora que contribuyen al desarrollo integral; quienes dirigen la institución tratan de lograr un espacio adecuado, obteniendo resultados significativos; que permitan tener estudiantes capaces de desenvolverse en cualquier ámbito que le corresponde actuar, sin embargo, en este caso es necesaria la actualización y capacitación del cuerpo de docente, porque

se cree que, al estar mejor preparados, pueden ofrecer un proceso educativo de mejor calidad. Pero tener un talento humano preparado no implica que es el único factor que se considera para que una organización sea eficaz, hay un ramillete de variables que intervienen tales como el clima escolar, la comunicación interna, la motivación, las condiciones laborales, la infraestructura, los recursos de la escuela, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.

Por lo antes planteados nace el cuestionamiento de ¿Cómo es el clima laboral del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe (CECIB) “Paulino Grefa” en el periodo 2024 y cómo influye en el desarrollo del proceso de la enseñanza aprendizaje? aumenta la eficacia, eficiencia y efectividad de los docentes, indicándoles lo que deben hacer y cómo deben hacerlo; Ayuda a la coordinación de actividades y evita duplicidad de funciones; construye una base para el análisis posterior del trabajo y el mejoramiento del clima laboral, procedimientos y métodos.

1.1. Objetivo general

Analizar el clima laboral en la institución del “CECIB. PAULINO GREFA”, y cómo este contribuye o limita el desarrollo institucional ubicada en la Comunidad Chambira perteneciente a la parroquia Muyuna del Cantón Tena.

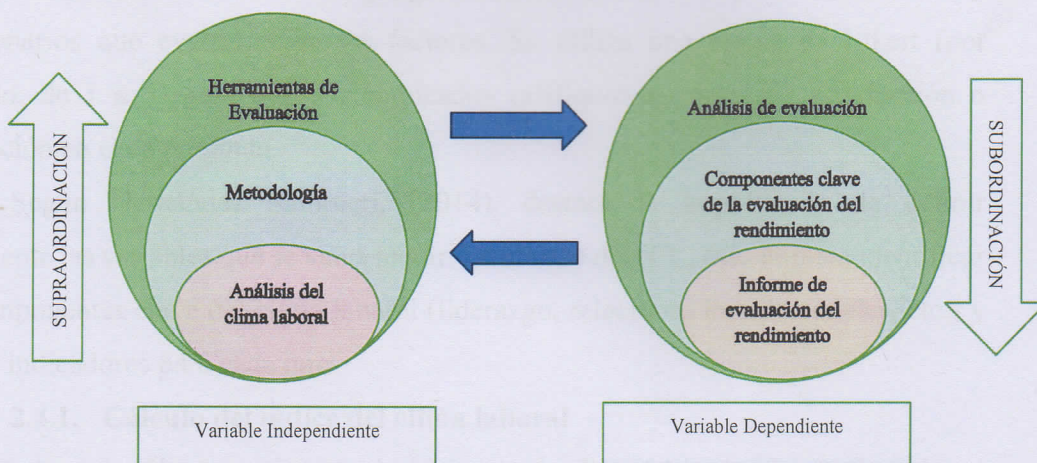
1.2. Objetivos específicos

- Evaluar los factores internos que influyen en el clima laboral en la institución del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa mediante la entrevista.
- Aplicar un modelo de medición que permita la identificación de los factores que inciden en el clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.
- Generar un informe con estrategias de mejoramiento al clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.

B. ANÁLISIS

La fundamentación teórica se desarrolla de acuerdo a la jerarquización de variables que se presenta en el tabla 1.

Figura 1: Jerarquización de variables



Elaborado por: Grefa Janelly (2024).

2. Variable Independiente

2.1. Análisis del clima laboral:

El problema central que se aborda en este estudio es el clima laboral en el Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa. Este clima laboral afecta la productividad, el bienestar del personal, la calidad de la educación y el ambiente de trabajo en general. Se busca identificar los factores que influyen en el clima laboral y proponer soluciones para mejorar estos aspectos.

2.2. Evaluación del clima laboral

La evaluación del clima laboral de los docentes es un aspecto fundamental para comprender su bienestar y desempeño en el entorno educativo. Existen diversos métodos y herramientas que permiten medir y analizar el clima laboral desde diferentes perspectivas.

2.3. Métodos de evaluación

Según Chiavenato, (2022) no propone un modelo específico con pasos y fórmulas predefinidas para la evaluación del clima laboral. Sin embargo, en sus obras,

destaca la importancia de utilizar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral del clima laboral.

2.4. Formula del Índice del clima laboral (ICL)

Es una herramienta esencial para medir y evaluar la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo, generalmente se calcula a partir de encuestas y cuestionarios que evalúan diversos factores. Se utiliza una escala de Likert (por ejemplo, de 1 a 5) para que los empleados califiquen su nivel de satisfacción o percepción en cada pregunta.

Según Hernández Sampieri, (2014), destaca la importancia de definir claramente las variables que se van a medir. En el caso del ICL, esto implica identificar los componentes clave del clima laboral (liderazgo, relaciones interpersonales, etc.) y definir indicadores para cada uno.

2.4.1. Cálculo del índice del clima laboral

La fórmula para calcular el índice de clima laboral es la media de las puntuaciones promedio de todas las preguntas:

$$\text{Índice de clima laboral} = \frac{\sum \text{Puntuación Promedio de cada pregunta}}{\text{Número Total de Preguntas}}$$

2.4.2. Las partes elementales de este problema incluyen:

- Factores personales: Actitudes, motivación, emociones y relaciones interpersonales entre el personal docente, administrativo y los estudiantes.
- Factores organizacionales: Normas, valores y cultura institucional que guían las interacciones laborales, la toma de decisiones y el rendimiento.
- Recursos disponibles: Infraestructura, capacitación, apoyo por parte de la administración, etc.

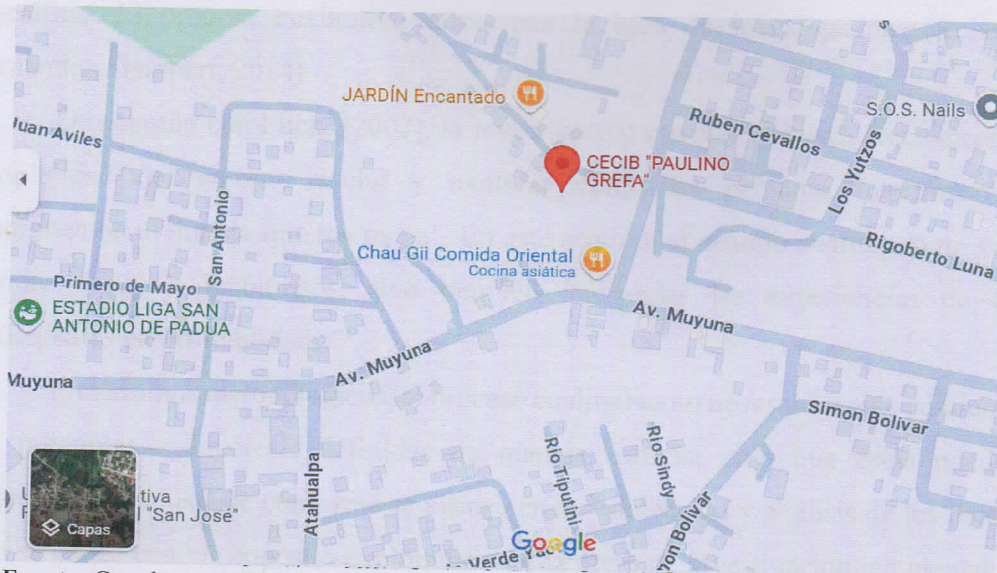
2.5. Delimitación

2.5.1 Delimitación espacial

La ejecución del proyecto de titulación se desarrolló en el Ecuador, provincia de Napo, cantón Tena, parroquia San Juan de Muyuna, Comunidad Chambira, dirigido específicamente al Centro Educativo Comunitario

Intercultural Bilingüe (CECIB) “Paulino Grefa”, teniendo como principal objetivo formular estrategias para analizar el clima laboral de la institución educativa, con el fin de identificar el entorno profesional de los docentes.

Figura 2: Mapa de la ubicación del CECIB “Paulino Grefa”.



Fuente: Google maps (2024)

Elaborado por: Grefa Janelly (2024).

2.5.1. Delimitación temporal

El trabajo de investigación se desarrolló en el ciclo académico 2024-IIS

2.5.2. Beneficiarios

Directos

Director

Personal docente

2.5.3. Indirectos

Estudiantes

Padres de familias

2.6. Metodología

2.6.1. Enfoque de investigación:

El presente estudio utilizó el enfoque de investigación cualitativo, se selecciona cuando busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que investigará) acerca de los fenómenos que los rodean,

profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico. El proceso cualitativo inicia con la idea de investigación, (Roberto Hernández Siamperi, 2014)

De acuerdo con Flick, (2007), la investigación cualitativa busca "reconocer la complejidad del entorno social y explorar cómo las personas interpretan y experimentan el mundo que los rodea". En este sentido, el estudio cualitativo no solo permite describir fenómenos, sino también interpretar las experiencias de los participantes en profundidad.

En términos metodológicos, el proceso cualitativo no necesariamente comienza con preguntas o hipótesis definidas de manera estricta, sino que estas pueden desarrollarse o ajustarse conforme se avanza en la recolección y análisis de los datos. Esto se alinea con el propósito exploratorio de la presente investigación, en el cual el diseño flexible permitió identificar preguntas clave relacionadas con el clima laboral y adaptar la información conforme se obtendrían nuevos hallazgos.

2.6.2. Tipos de investigación:

En el proceso de investigación se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

2.6.3. Investigación bibliográfica:

También conocida como documental, se fundamenta en el análisis de información obtenida de fuentes secundarias, como libros, artículos científicos, revistas, diccionarios especializados, entre otros. Según Arias, (2012), este tipo de investigación permite al investigador profundizar en conceptos teóricos, identificar enfoques previos sobre el tema y analizar antecedentes relevantes para el estudio.

En este caso, la investigación bibliográfica proporcionó un marco teórico sólido sobre administración, comportamiento organizacional y clima laboral. Al revisar diversas fuentes, como diccionarios de competencias administrativas y artículos científicos, se logró un entendimiento integral del tema, permitiendo identificar estrategias y conceptos clave que sustentan el análisis del clima laboral en el contexto

educativo. Este tipo de investigación **ayudó a construir** un fundamento conceptual necesario para interpretar los hallazgos empíricos.

2.6.4. Investigación de campo:

Según Siamperi, (2018), manifiesta que la investigación de campo hace referencia a una situación más real o natural en la que el investigador manipula una o más variables dentro de una situación realista. En este estudio la presente investigación se aplica en la institución del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa en la ciudad de Tena, Parroquia San Juan de Muyuna, Comunidad Chambira; en virtud que es la fuente directa y real donde suceden factores determinantes para mejorar el análisis del clima laboral de los docentes basándonos en el tipo de investigación de campo.

Según Roberto Hernández Siamperi, (2014), implica el contacto directo con el entorno donde ocurre el fenómeno de estudio, permitiendo al investigador observar, recolectar datos y manipular variables en un contexto natural. Este enfoque busca generar información relevante y específica que no puede obtenerse mediante fuentes secundarias.

La aplicación de este tipo de investigación en el Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa permite obtener información de primera mano sobre el clima laboral de los docentes. Al trabajar directamente con los participantes en su entorno, se identifica factores reales que influyen en el comportamiento organizacional. Este tipo de investigación aporta autenticidad al análisis y permite formular propuestas adaptadas a las necesidades reales del centro educativo.

2.6.5. Investigación descriptiva:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas, según Roberto Hernández Siamperi, (2014). En este caso, la investigación descriptiva permitió caracterizar el clima laboral en el centro educativo, identificando aspectos como las percepciones de los docentes, sus necesidades, fortalezas y debilidades en el

ámbito laboral. A través de la recopilación y análisis de datos, detallados de las variables estudiadas, lo que facilita una comprensión clara y profunda del fenómeno. Este enfoque permite realizar un diagnóstico preciso que servirá de base para implementar estrategias de mejora.

2.7. Población y muestra:

2.7.1. Población:

La población a la cual está referida la presente investigación, está conformada por 15 docentes que laboran en la institución del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Paulino Grefa”. Para Hernández-Sampieri, (2015), “la delimitación de las características de la población no solo depende de los objetivos de la investigación, sino de otras prácticas; Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema”, en la presente investigación se denota una muestra no probabilística, ya que supone un procedimiento de selección orientado a las características de la investigación, la elección de la misma depende de la decisión del investigador y de la orientación de las características de la investigación.

Tabla 1: Población (2024)

Unidad objeto de estudio	No. Docentes
Personal docente	15
TOTAL	15

Elaborado por: Grefa Janelly (2024)

De esta manera se muestra el conjunto o totalidad de elementos sobre los que se realiza la investigación.

2.7.2. Muestra:

Para Siamperi, (2014) destaca que, en investigaciones con poblaciones finitas pequeñas, el estudio de la totalidad de la población puede ser más eficiente y preciso que seleccionar una muestra, eliminando el sesgo de selección y garantizando resultados completos.

No se obtuvo la muestra, ya que la población es finita, por lo que se trabajó con la totalidad de la población de estudio.

2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentación son fundamentales para la recolección de datos en la investigación. Para Siamperi, (2014) cada tipo de investigación (cualitativa, cuantitativa o mixta) requiere técnicas e instrumentos específicos que garanticen la validez y confiabilidad de los resultados. Son los medios o herramientas con los cuales el investigador lleva a cabo las observaciones, entrevistas o encuestas.

2.8.1. Técnica

En un enfoque cualitativo, la técnica se orienta a captar la profundidad y el significado de las experiencias, percepciones y contextos de los participantes. Este enfoque permite comprender los fenómenos desde la perspectiva de los involucrados y explorar la complejidad del comportamiento humano y social.

2.8.2. Herramientas de Evaluación

2.8.3. Entrevista:

Permiten obtener información detallada sobre las experiencias y opiniones individuales. Según Flick, (2015) esta técnica permite explorar fenómenos en detalle, facilitando la comprensión de contextos complejos y el desarrollo de nuevas teorías a partir de los datos obtenidos. Por ejemplo, en una investigación sobre dinámicas sociales en comunidades, las entrevistas y la observación participante aportan una visión rica y contextualizada sobre los valores, normas y relaciones que configuran la vida comunitaria.

Por tal razón la entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma verbal y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando. Es uno más de los instrumentos cuyo propósito es recabar datos, pero debido a su flexibilidad permite obtener información más profunda, detallada, que incluso el entrevistado y entrevistador no tenían identificada, ya que se adapta al contexto y a las características del entrevistado.

FODA.

El análisis FODA es una herramienta que permite obtener una imagen de la situación actual de una empresa y así obtener un diagnóstico certero que admita, en base a ello, la toma de decisiones acordes con las metas y políticas establecidas.

Para Thompson (1998) el término es un acrónimo formado por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas, de estas cuatro variables, tanto las fortalezas como las debilidades son internas a la empresa, por lo que es posible tener un impacto directo sobre ellas. Por otro lado, las oportunidades y amenazas son externas, por lo que muchas veces es difícil cambiarlas”

Es una evaluación de factores fuertes y débiles que mediante el diagnóstico de la situación interna de toda en la institución del “CECIB. PAULINO GREFA”, y una evaluación externa de oportunidades y amenazas. Esta es una herramienta que proporciona una visión general de la situación estratégica a determinar.

2.8.4. Encuesta:

Según Roberto Hernández Siamperi, (2014). La encuesta es una de las principales técnicas cuantitativas utilizadas en la investigación social, educativa y de mercado. A través de este método, se recogen datos de una muestra representativa de la población para obtener información sobre actitudes, opiniones, creencias o características demográficas, entre otros aspectos.

Se utiliza la escala de Likert es un tipo de escala ordinal que evalúa el grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones. Por lo general, los participantes deben seleccionar una opción que refleje su grado de acuerdo, lo cual permite medir la intensidad de sus actitudes o creencias. estas preguntas serán establecidas en la escala Likert de cinco puntos de ponderación donde; 1= extremadamente Satisfecho y 5 = No Satisfecho.

2.8.5. Instrumento.

Los instrumentos de recolección de datos son herramientas diseñadas para obtener información relevante durante una investigación. Para Siamperi, (2014), estos instrumentos permiten recoger datos de manera sistemática, y pueden ser cuestionarios, entrevistas, pruebas, encuestas, entre otros. La elección del instrumento depende del tipo de estudio y de la naturaleza de los datos que se desean obtener. Además, el autor

subraya la importancia de que estos instrumentos sean válidos y confiables para asegurar la calidad de la información recopilada.

2.8.6. Guión de entrevista.

Para este apartado se consideró un guión de entrevista. El guión de entrevista permitió obtener información detallada y subjetiva directamente de los participantes. Las preguntas abiertas facilitaron explorar las percepciones, opiniones y experiencias relacionadas con el objeto de estudio. Este instrumento fue valioso para comprender las motivaciones y perspectivas de los participantes, brindando datos cualitativos profundos.

Este tipo de investigación cualitativa, respaldada por autores como Kvale, (1996), contribuye a una comprensión más rica y contextualizada del fenómeno investigado.

Variable dependiente

2.9. Informe de evaluación del rendimiento

Según Hernández Siamperi, hace referencia a un documento que recoge el proceso y los resultados obtenidos de la medición y evaluación del ambiente de trabajo dentro de una organización. Este informe tiene como objetivo principal ofrecer una visión detallada sobre cómo se percibe el clima laboral en términos de factores como la satisfacción de los empleados, las relaciones interpersonales, la motivación, el nivel de estrés, y otros aspectos que influyen en la productividad y bienestar de los trabajadores.

2.9.1. Componentes clave de la evaluación del rendimiento

Un informe de evaluación del rendimiento bien estructurado debe incluir varios componentes clave que contribuyen a una evaluación exhaustiva y justa:

2.9.2. Objetivos y Metas

La definición de objetivos claros y específicos es esencial para guiar el desempeño de los docentes y establecer expectativas claras.

2.9.3. Indicadores de Desempeño

Utilizar indicadores cuantitativos y cualitativos permite una medición objetiva y precisa del rendimiento docente. Estos indicadores pueden incluir resultados

académicos de los estudiantes, asistencia, participación en actividades extracurriculares, y retroalimentación de estudiantes y padres Aguinis, (2020).

2.9.4. Retroalimentación

Proporcionar retroalimentación constructiva es esencial para ayudar a los docentes a comprender sus fortalezas y áreas de mejora, y para fomentar su desarrollo profesional.

2.9.5. Planes de Desarrollo

Incluir recomendaciones y planes de acción específicos para el desarrollo profesional de los docentes es crucial para su crecimiento y satisfacción laboral.

2.10. Impacto del Rendimiento en el Clima Laboral

El proceso y los resultados del informe de evaluación del rendimiento pueden tener un impacto significativo en el clima laboral de una institución educativa. Según Aguinis, (2020). A continuación, se detallan algunos de los efectos más relevantes:

Tabla 2: Rendimiento en el Clima Laboral (2024).

Motivación y compromiso	Satisfacción Laboral	Relaciones Interpersonales	Desarrollo Profesional
Sostiene que la motivación se refiere a los factores internos y externos que incitan a una persona a realizar una acción, mientras que el compromiso implica un nivel de dedicación y responsabilidad hacia una tarea o meta. Ambos elementos son fundamentales para el rendimiento y la perseverancia, ya que la motivación impulsa a iniciar una actividad, y el compromiso permite sostener los esfuerzos a lo largo del tiempo.	Esta es una respuesta emocional y cognitiva que depende de diversos factores, como las condiciones laborales, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y el tipo de tareas que se realizan. La satisfacción laboral es fundamental para el bienestar de los trabajadores y tiene un impacto directo en su desempeño y en la retención de talento dentro de las organizaciones.	Estas relaciones son esenciales tanto en el ámbito personal como laboral, ya que influyen en el clima organizacional, la colaboración y el bienestar de los individuos. La calidad de estas interacciones depende de factores como la comunicación, la empatía y la confianza, lo que impacta directamente en el rendimiento y la cohesión de los grupos.	El desarrollo profesional es un proceso continuo mediante el cual los individuos mejoran sus competencias y habilidades a lo largo de su carrera. Según Hernández Sampieri (2014), este proceso no solo implica la adquisición de conocimientos y destrezas técnicas, sino también el fortalecimiento de capacidades interpersonales y de liderazgo. El desarrollo profesional es crucial para adaptarse a los cambios del entorno laboral, garantizar el crecimiento personal y contribuir al éxito de la organización.

Fuente: Hernández Sampieri (2014)

Elaborado por: Janelly Grefa (2024)

Análisis De Evaluación.

El análisis de la evaluación del clima laboral es una práctica esencial en las instituciones educativas, ya que permite comprender el ambiente de trabajo de los docentes y su impacto en la efectividad educativa. Un clima laboral positivo contribuye a la satisfacción, motivación y rendimiento de los docentes, lo cual se refleja en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Según López-Roldán, (2015), este análisis implica la recolección y revisión de datos para determinar si los objetivos propuestos se han alcanzado y para identificar los factores que han influido en los resultados. El objetivo de este proceso es proporcionar información útil para la toma de decisiones y mejorar las prácticas y estrategias implementadas.

Tabla 3:

Análisis de Evaluación.

Componentes del clima laboral	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Condiciones de trabajo	Liderazgo
Para realizar un análisis exhaustivo del clima laboral, es importante considerar varios componentes clave que influyen en la percepción y experiencia de los docentes.	Las interacciones entre compañeros de trabajo son determinantes para crear un ambiente de cooperación y apoyo.	Es clave para el entendimiento mutuo y el flujo de información entre los empleados y la organización.	Factores como el ambiente físico, la seguridad y la ergonomía son esenciales para el bienestar de los empleados.	La manera en que los líderes gestionan y motivan a sus equipos impacta de manera significativa en el clima general.

Fuente: Hernández Sampieri (2014)

Elaborado por: Janelly Grefa (2024)

C. OBJETIVOS

3. Objetivo 1: Factores internos que influyen en el clima laboral en la institución del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa mediante la entrevista.

3.1. Entrevista

A través de la entrevista se ha realizado los siguientes resultados que se encuentran detallados en la siguiente tabla:

Tabla 4:

Resultados de las entrevistas

Áreas	Ítem	Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6	Docente 7
Información General	Experiencia laboral	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Buena	Buena
Relaciones Interpersonales	Compañeros de trabajo	Regular comentarios	Excelente	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular Capacitación Relación laboral/humana no.
	Docentes y estudiantes	Buena	Regular comportamiento	Buena	Regular comportamiento	Regular comportamiento	Buena	Regular Capacitación De valores
Comunicación	Barreras	Buena	Buena	Buena	Regular Idioma	Buena	Excelente	Regular Idioma
Liderazgo y gestión	Toma de decisiones	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
Ambiente físico y emocional	Factores de estrés y malestar	Buena	Regular Salud personal	Buena	Buena	Regular cumplimiento	Regular Participación pp. FF	Buena
Cierre/opinión	Experiencia o percepción	Regular Comunicación es docentes	Regular Comunicación PP. FF	Regular Motivación estudiantes	Buena	Regular Capacitaciones docentes	Regular Idioma	Regular Motivación

Áreas	Ítem	Docente 8	Docente 9	Docente 10	Docente 11	Docente 12	Docente 13	Docente 14	Docente 15
Información General	Experiencia laboral	Buena	Buena	Excelente	Buena	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
	Compañeros de trabajo	Buena	Buena	Regular comentarios	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
Relaciones Interpersonales	Docentes y estudiantes	Regular comportamiento	Regular comportamiento	Regular comportamiento	Buena	Regular Capacitación deberes y obligaciones	Buena	Buena	Buena
	Barreras	Buena	Buena	Regular Idioma	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
Liderazgo y gestión	Toma de decisiones	Excelente	Excelente	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
Ambiente físico y emocional	Factores de estrés y malestar	Buena	Buena	Regular Coordinación de trabajo	Buena	Regular Salud personal	Buena	Buena	Buena
Cierre/opinión	Experiencia o percepción	Buena	Regular Capacitación en Relación laboral/humano.	Regular Capacitación docente Idioma	Buena	Buena	Regular Motivación estudiantes	Regular Motivación estudiantes	Regular Motivación estudiantes

Elaborado por: Janelly Greña (2024)

Fuente: Entrevista a docentes del CECIB. PAULINO GREÑA

3.2. FODA

Se realizó mediante el análisis FODA determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución del “CECIB. PAULINO GREFA”. Con respecto al clima laboral. Este análisis permitió que la Unidad Educativa tenga una orientación de la imagen actual en que se encuentra la institución permitiendo mejorar acciones que a futuro pueda desestabilizar la buena marcha de la institución.

Los resultados de la aplicación de la entrevista con los docentes de la de la institución del “CECIB. PAULINO GREFA”, permitieron determinar tres grandes procesos: el análisis externo, el análisis interno y la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas).

Los principales resultados obtenidos fueron recogidos a través de la matriz FODA (Tabla 4 Análisis FODA), teniendo en cuenta el análisis externo y el interno con sus correspondientes criterios, los cuales son enunciados a continuación.

Tabla 5: FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Ambiente de colaboración y trabajo en equipo. • Comunicación interna efectiva • Compromiso con la misión y visión institucional	• Deficiencias en la capacitación y formación continua • Cargas de trabajo excesivos • Alta rotación del personal
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• Implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional • Colaboración con otras instituciones para capacitaciones sobre el manejo del estrés. • Crear plazas de nombramientos	• Cambios en las normativas educativas • Inestabilidad de nombramientos • Falta de recursos y apoyo institucional para Implementar Capacitaciones.

Elaborado por: Grefa Janely (2024)

Fuente: Entrevista a docentes del CECIB. PAULINO GREFA

3.3.Objetivo 2: Modelo de medición que permita la identificación de los factores que inciden en el clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.

En un esfuerzo por comprender y mejorar el ambiente de trabajo de la institución del “CECIB. PAULINO GREFA”, se llevó a cabo una encuesta dirigida a los docentes de la institución. El objetivo principal de esta entrevista fue evaluar diferentes aspectos del clima laboral, identificando fortalezas y áreas de oportunidad que permitan desarrollar estrategias efectivas para fomentar un entorno más saludable y productivo.

La encuesta contó con una significativa participación de los docentes, lo que refleja el interés y el compromiso del cuerpo docente en contribuir al mejoramiento del clima laboral.

3.3.1. Resultados de las encuestas

Pregunta 1.- ¿Cómo detallaría el clima laboral con sus compañeros docentes en la institución del CECIB. PAULINO GREFA?

Tabla 6:

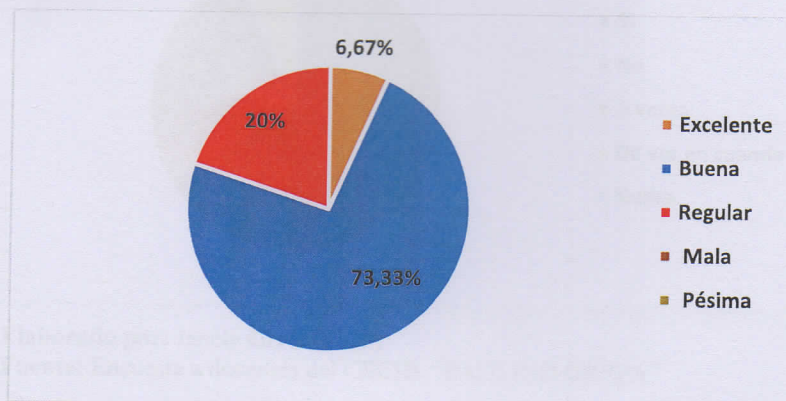
Información general

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Porcentaje %
Excelente	5	1	6,67 %
Buena	4	11	73,33%
Regular	3	3	20 %
Mala	2	0	0%
Pésima	1	0	0%
Total		15	100%

Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. “PAULINO GREFA”

Figura 3:
Información general



Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Análisis

Siendo una información primordial la encuesta 11 docentes escogieron la opción "Buena" con un 73,3%, "Regular" también obtuvo un 20% que representa 3 docentes y seguidamente categorías "Excelente" este factor señala que 1 docente lidera 6,67%, lo que demuestra un alto nivel de satisfacción y la ausencia de valoraciones negativas.

Pregunta 2.- ¿En la relación de trabajo entre compañeros usted siente que hay colaboración y apoyo mutuo dentro de la institución educativa?

Tabla 7:

Relaciones interpersonales

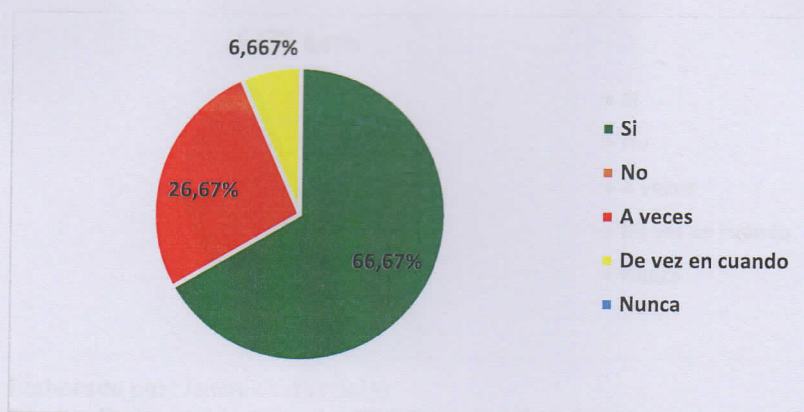
Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Porcentaje %
Si	5	10	66,67 %
No	4	0	0%
A veces	3	4	26,67%
De vez en cuando	2	1	6,66%
Nunca	1	0	0%
Total		15	100%

Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Figura 4:

Relaciones interpersonales



Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Análisis

- Las relaciones laborales entre los docentes, son fundamentales para el clima laboral. Un ambiente de confianza, respeto y colaboración mejora la motivación, reduciendo conflictos y fortaleciendo el trabajo en equipo. Si bien la mayoría de las respuestas a la encuesta fueron positivas 66,67% "Si" representados por 10 docentes, 26,67% "A veces" mencionaron 4 docentes y 1 docente representa el 6,66% eso indica que hay colaboración y apoyo mutuo dentro de la institución educative entre compañeros.

Pregunta 3.- ¿Existen barreras que dificultan la comunicación entre compañeros docentes?

Tabla 8:

Comunicación

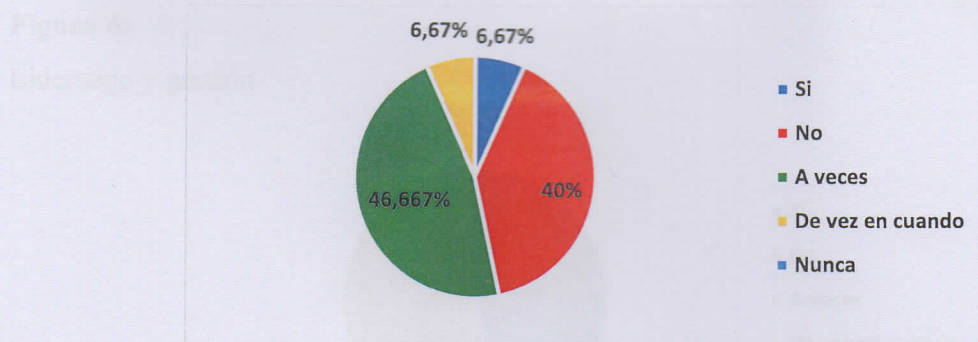
Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Porcentaje %
Si	5	1	6,67 %
No	4	6	40%
A veces	3	7	46,66%
De vez en cuando	2	1	6,67%
Nunca	1	0	0%
Total		15	100%

Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Figura 5:

Comunicación



Elaborado por: Janelly Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Análisis

La comunicación efectiva es fundamental para un clima laboral positivo en las instituciones educativas. Un estudio reciente revela que, aunque el 40% de los docentes perciben una comunicación sin barreras, un significativo 46,66% experimenta barreras comunicacionales ocasionales. Además, un 6,67% reporta barreras constantes y otro 6,67% las experimenta de manera intermitente. Estos datos subrayan la necesidad de fortalecer los canales de comunicación, tanto formales como informales, para fomentar la confianza y la colaboración entre los docentes, y así mejorar la calidad educativa.

Pregunta 4.- ¿Usted cree que la toma de decisiones y liderazgo en la institución educativa favorecen al mejoramiento institucional?

Tabla 9:

Liderazgo y gestión

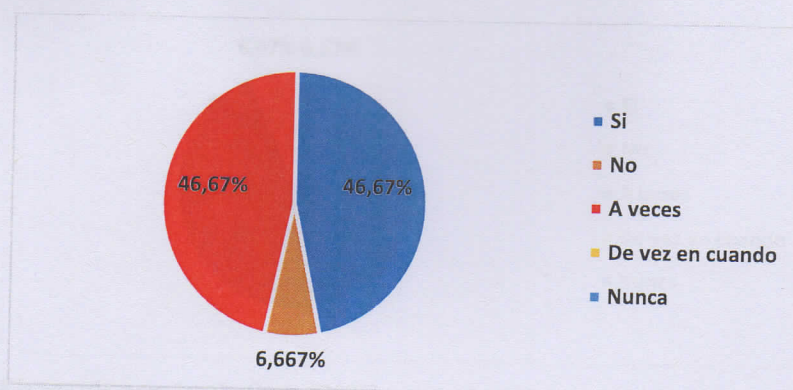
Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Porcentaje %
Si	5	7	46,67%
No	4	1	6,66%
A veces	3	7	46,67%
De vez en cuando	2	0	0%
Nunca	1	0	0%
Total		15	100%

Elaborado por: Janelly Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Figura 6:

Liderazgo y gestión



Elaborado por: Janelly Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Análisis

Un liderazgo positivo y una gestión eficiente son cruciales para mejorar el ambiente laboral y alcanzar los objetivos en las instituciones educativas. Según una encuesta, el 46,67% de los docentes considera que las decisiones y el liderazgo favorecen el mejoramiento institucional, mientras que otro 46,67% lo percibe de manera ocasional. Solo un 6,66% opina que no contribuyen. Estos datos resaltan la importancia de fortalecer el liderazgo y la gestión para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y efectivo.

Pregunta 5.- ¿Existen factores que generen estrés o malestar laboral entre docentes?

Tabla 10:

Ambiente físico y emocional

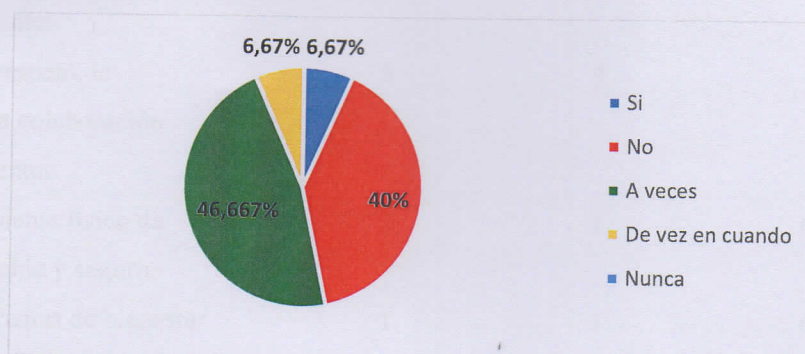
Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Porcentaje %
Si	5	1	6,67 %
No	4	6	40%
A veces	3	7	46,66%
De vez en cuando	2	1	6,67%
Nunca	1	0	0%
Total		15	100%

Elaborado por: Janelly Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Figura 7:

Ambiente físico y emocional



Elaborado por: Janelly Greff (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFFA"

Análisis

Tanto el entorno físico como el emocional impactan significativamente el bienestar docente. Un estudio revela que, aunque el 40% de los docentes no percibe factores de estrés o malestar laboral, un 46,66% los experimenta ocasionalmente. Además, un 6,67% reporta estrés o malestar constante, y otro 6,67% lo experimenta de manera intermitente. Estos datos subrayan la necesidad de abordar las condiciones del espacio de trabajo y el ambiente psicológico para mejorar el bienestar y desempeño de los docentes.

Pregunta 6.- ¿Cómo mejoraría el clima laboral entre docentes dentro de la institución educativa CECIB. PAULINO GREFFA?

Tabla 11:

A su criterio

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Porcentaje %
Realizar reuniones periódicas para compartir información relevante, discutir temas importantes y tomar decisiones en conjunto.	6	1	6,7%
Brindar apoyo y reconocimiento a los docentes por su trabajo y logros.	5	2	13,2%

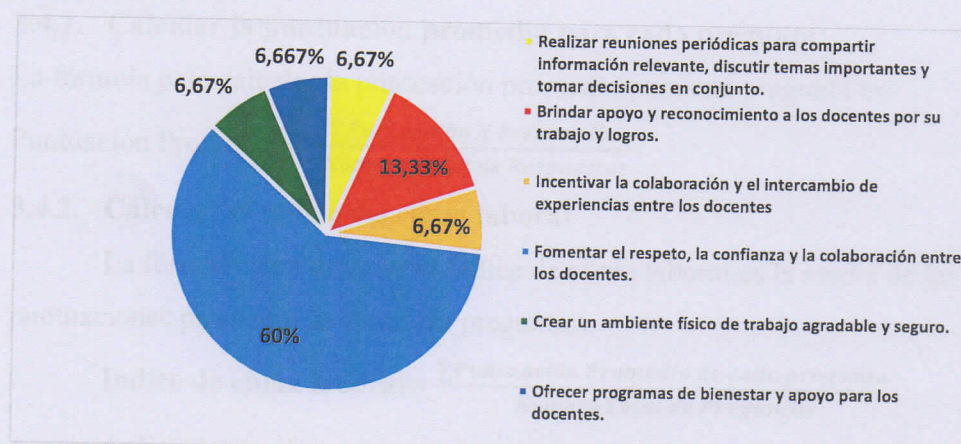
Incentivar la colaboración y el intercambio de experiencias entre los docentes	4	1	6,7%
Fomentar el respeto, la confianza y la colaboración entre los docentes.	3	9	60%
Crear un ambiente físico de trabajo agradable y seguro.	2	1	6,7%
Ofrecer programas de bienestar y apoyo para los docentes.	1	1	6,7%
Total		15	100%

Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Figura 8:

A su criterio



Elaborado por: Janely Grefa (2025)

Fuente: Encuesta a docentes del CECIB. "PAULINO GREFA"

Análisis

La mejora del clima laboral en la institución CECIB. PAULINO GREFA depende significativamente de la percepción de los docentes sobre la organización. Una encuesta revela que el 60% de los docentes considera fundamental fomentar el respeto, la confianza y la colaboración. Otras sugerencias incluyen brindar apoyo y reconocimiento (13,33%), realizar reuniones periódicas (6,67%), e incentivar la colaboración (6,67%). Estos datos resaltan la importancia de priorizar la construcción

de un ambiente laboral basado en el respeto y la colaboración para mejorar el clima general.

Cálculo Del Índice Del Clima Laboral Obteniendo Sus Resultados

Para calcular el indicador de clima laboral utilizando encuestas, se pueden emplear diversos métodos. Una estrategia frecuente consiste en otorgar un valor a cada alternativa de respuesta, determinar la media aritmética para cada interrogante y posteriormente integrar estos resultados para hallar una medida total.

3.4. Designar puntuaciones a cada respuesta

Excelente	5	Sí	5
Buena	4	No	4
Regular	3	A veces	3
Mala	2	De vez en cuando	2
Pésima	1	Nunca	1

3.4.1. Calcular la puntuación promedio para cada pregunta:

La fórmula para calcular la puntuación promedio para una pregunta es:

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{\sum \text{Puntuación} \times \text{Frecuencia}}{\text{Número Total de Respuestas}}$$

3.4.2. Cálculo del índice del clima laboral

La fórmula para calcular el índice de clima laboral es la media de las puntuaciones promedio de todas las preguntas:

$$\text{Índice de clima laboral} = \frac{\sum \text{Puntuación Promedio de cada pregunta}}{\text{Número Total de Preguntas}}$$

Aplicamos las fórmulas a cada pregunta

A continuación, se muestra el cálculo detallado:

Pregunta 1.- ¿Cómo detallaría el clima laboral con sus compañeros docentes en la institución del CECIB. PAULINO GREFA?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Excelente	5	1	5
Buena	4	11	44
Regular	3	3	9
Mala	2	0	0

Pésima	1	0	0
Total	-	15	58

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{58}{15} = 3,86$$

Pregunta 2.- ¿En la relación de trabajo entre compañeros usted siente que hay colaboración y apoyo mutuo dentro de la institución educativa?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	10	50
No	4	0	0
A veces	3	4	12
De vez en cuando	2	1	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	64

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{64}{15} = 4,26$$

Pregunta 3.- ¿Existen barreras que dificultan la comunicación entre compañeros docentes?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	1	5
No	4	6	24
A veces	3	7	21
De vez en cuando	2	1	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	52

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{52}{15} = 3,46$$

Pregunta 4.- ¿Usted cree que la toma de decisiones y liderazgo en la institución educativa favorecen al mejoramiento institucional?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	7	35
No	4	1	4
A veces	3	7	21

De vez en cuando	2	0	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	60

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{60}{15} = 4$$

Pregunta 5.- ¿Existen factores que generen estrés o malestar laboral entre docentes?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	1	5
No	4	6	24
A veces	3	7	21
De vez en cuando	2	1	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	52

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{52}{15} = 3,46$$

Pregunta 6.- ¿Cómo mejoraría el clima laboral entre docentes dentro de la institución educativa CECIB. PAULINO GREFA?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Realizar reuniones periódicas para compartir información relevante, discutir temas importantes y tomar decisiones en conjunto.	6	1	6
Brindar apoyo y reconocimiento a los docentes por su trabajo y logros.	5	2	10
Incentivar la colaboración y el intercambio de experiencias entre los docentes	4	1	4
Fomentar el respeto, la confianza y la colaboración entre los docentes.	3	9	27
Crear un ambiente físico de trabajo agradable y seguro.	2	1	2
Ofrecer programas de bienestar y apoyo para los docentes.	1	1	1
Total		15	50

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{50}{15} = 3,3$$

3.4.3. Cálculo del índice del clima laboral

$$\text{Índice de clima laboral} = \frac{3,86+4,26+3,46+4+3,46+3,33}{6} = 3,73$$

$$\text{Índice de clima laboral} = \frac{3,73}{5} = 74,6$$

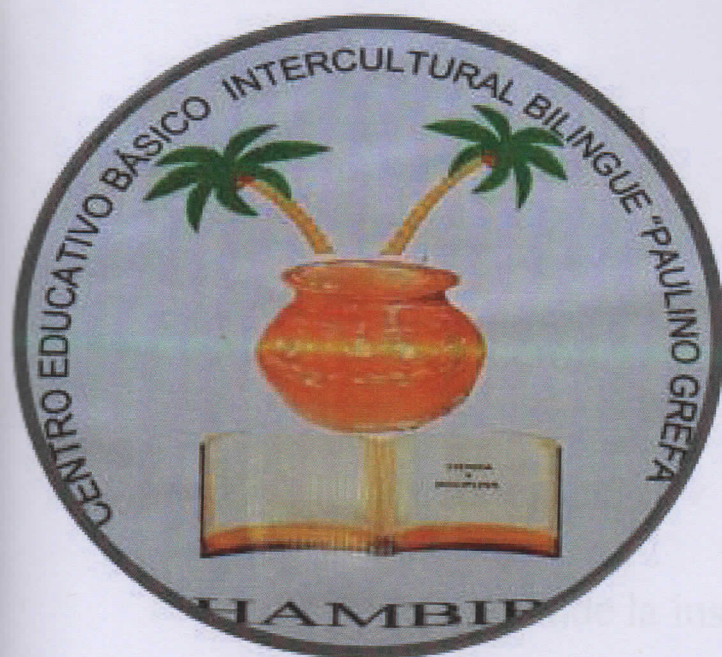
El índice de clima laboral, obtenido a partir de los resultados de las encuestas, es de 3,73 sobre 5. Esto refleja que, en términos generales, los encuestados perciben el ambiente laboral de la unidad educativa de manera positiva. Dando un total de 74,6% que indica en general, que el análisis del clima laboral de la institución educativa es reflejado de manera positiva por los encuestados.

3.5.Objetivo 3: Informe con estrategias de mejoramiento al clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.

El informe elaborado a partir del análisis del clima laboral en la institución del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa del personal docente, revela un panorama mayormente positivo en cuanto a la calidad de las relaciones interpersonales influye también en el compromiso y satisfacción laboral que mencionaron este aspecto como “excelente” y demostrando ausencia de valoraciones negativas.

A continuación, se aborda un informe con estrategias de mejoramiento al clima laboral en la institución del CECIB “Paulino Grefa”

INDICE



CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL "PAULINO GREFA"

INFORME CON ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO AL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN DEL CECIB PAULINO GREFA.

8. Estrategias

9. Conclusiones

Elaborado por: Janelly Ana Grefa Aguinda
CHAMBIRA-SAN JUAN DE MUYUNA-TENA
2024 IIS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Portada
2. Índice
3. Introducción
4. Antecedentes
 - Visión de la institución
 - Misión de la institución
5. Objetivo General
6. Objetivo Especifico
7. Desarrollo
8. Estrategias
9. Conclusiones
10. Recomendaciones

INTRODUCCIÓN

Para toda institución educativa es entendido como el conjunto de percepciones y actitudes que los miembros de una organización tienen hacia su entorno de trabajo, juega un papel fundamental en el desempeño, la satisfacción y el bienestar de los docentes. En el ámbito educativo, un clima laboral positivo se traduce en un ambiente propicio para el aprendizaje, la colaboración y el desarrollo profesional de los docentes, lo que a su vez impacta directamente en la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

Quienes dirigen una institución educativa buscan mejorar, obtener éxitos. Cuya necesidad es importante para luego de los resultados, se establece un plan de acciones que implique que todos los docentes de la institución, se verá reflejado en los aspectos positivos de los estudiantes que fortalecen la dinámica interna.

Al conocer las opiniones y experiencias de los docentes, se podrán identificar las fortalezas y debilidades de la institución en cuanto a liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento, oportunidades de desarrollo, entre otros factores relevantes. Este análisis se justifica por la importancia de comprender cómo se percibe el ambiente de trabajo en la institución, ya que esta información puede ser de gran utilidad para la toma de decisiones y la implementación de estrategias que promuevan un clima laboral saludable y productivo.

Los resultados de este análisis permitirán diseñar e implementar acciones concretas para mejorar el clima laboral en el CECIB "Paulino Grefa", lo que se espera tenga un impacto positivo en la motivación, el compromiso y el desempeño de los empleados, así como en la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes.

En este sentido, el presente estudio se enmarca en un enfoque de mejora continua, buscando generar un ambiente de trabajo donde los miembros de la comunidad educativa se sientan valorados, respetados y motivados a dar lo mejor de sí mismos. Se

espera que este análisis sirva como punto de partida para construir una cultura organizacional sólida, basada en valores como la colaboración, la comunicación efectiva y el compromiso con la excelencia educativa.

ANTECEDENTES

La Educación Intercultural Bilingüe (EIB), en Ecuador reconoce y promueve el derecho de los pueblos y nacionalidades indígenas a una educación que respete y fortalezca sus culturas e idiomas.

Esta modalidad educativa busca garantizar que los estudiantes indígenas reciban una educación de calidad que combine los conocimientos ancestrales con los conocimientos occidentales.

El CECIB Paulino Grefa es un Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe. Esto significa que está diseñado para ofrecer educación que respeta y promueve la cultura y el idioma de la comunidad a la que sirve, promoviendo un ambiente de trabajo donde los docentes se sientan valorados, motivados y comprometidos con la misión y visión de la institución.



VISIÓN

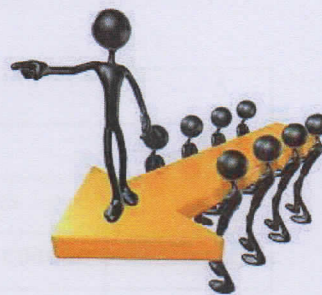
El CECIB. PAULINO GREFA busca considerarse una institución académica acorde a nuestra cultura y entorno social, basada en los estándares de calidad educativa aprovechando la ciencia, tecnología y cuidado del medio ambiente con la planificación y trabajo en equipo, mediante la ampliación de la oferta educativa UECIB con bachillerato técnico.

MISIÓN

Somos un Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe, educamos a niños, niñas y jóvenes con identidad Kichwa amazónica, aplicando el sistema de conocimiento, valores, disciplina y cuidado del medio ambiente para preservar los saberes de la cultura y mejorar la calidad de vida de la sociedad.

OBJETIVO GENERAL

Estrategias de mejoramiento al clima laboral en la institución del CECIB Paulino Grefa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Describir los datos obtenidos del estudio del clima laboral en la institución educativa CECIB "Paulino Grefa".

2.- Desarrollar estrategias de mejora continua y promover un ambiente de trabajo positivo y productivo para todos los miembros de la comunidad educativa.



DESARROLLO

Resultado del objetivo 1.- Resultado de la evaluación obtenida mediante la encuesta.

El resultado de este procedimiento fue la determinación del indicador de ambiente laboral, calculado a partir de los sondeos y mediante el método de evaluación (ICL). Este proceso se basa

en comparar las expectativas previas de los docentes con las opiniones que expresan tras la experiencia, permitiendo diversas aproximaciones. El método ICL consiste en asignar un valor numérico a cada opción de respuesta, calcular el promedio para cada interrogante y combinar dichos valores para obtener un indicador global.

Para calcular el indicador de clima laboral utilizando encuestas, se pueden emplear diversos métodos. Una estrategia frecuente consiste en otorgar un valor a cada alternativa de respuesta, determinar la media aritmética para cada interrogante y posteriormente integrar estos resultados para hallar una medida total.



Calcular la puntuación promedio para cada pregunta:

La fórmula para calcular la puntuación promedio para una pregunta es:

Excelente	5
Buena	4
Regular	3
Mala	2
Pésima	1

Sí	5
No	4
A veces	3
De vez en cuando	2
Nunca	1

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{\sum \text{Puntuación} \times \text{Frecuencia}}{\text{Número Total de Respuestas}}$$

Se aplicó esta fórmula, con 6 preguntas a 15 docentes la institución educativa CECIB "Paulino Grefa". Se consideró mediante la escala del ICL teniendo en cuenta puntuaciones como las siguientes:

Designar puntuaciones a cada respuesta

A continuación, se muestra el cálculo detallado:

Pregunta 1.- ¿Cómo detallaría el clima laboral con sus compañeros docentes en la institución del CECIB. PAULINO GREFA?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Excelente	5	1	5
Buena	4	11	44
Regular	3	3	9
Mala	2	0	0
Pésima	1	0	0
Total	-	15	58

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{58}{15} = 3,86$$

Pregunta 2.- ¿En la relación de trabajo entre compañeros usted siente que hay colaboración y apoyo mutuo dentro de la institución educativa?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	10	50
No	4	0	0
A veces	3	4	12
De vez en cuando	2	1	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	64

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{64}{15} = 4,26$$

Pregunta 3.- ¿Existen barreras que dificultan la comunicación entre compañeros docentes?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	1	5
No	4	6	24
A veces	3	7	21
De vez en cuando	2	1	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	52

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{52}{15} = 3,46$$

Pregunta 4.- ¿Usted cree que la toma de decisiones y liderazgo en la institución educativa favorecen al mejoramiento institucional?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	7	35
No	4	1	4
A veces	3	7	21
De vez en cuando	2	0	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	60

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{60}{15} = 4$$

Pregunta 5.- ¿Existen factores que generen estrés o malestar laboral entre docentes?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Sí	5	1	5
No	4	6	24
A veces	3	7	21
De vez en cuando	2	1	2
Nunca	1	0	0
Total	-	15	52

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{52}{15} = 3,46$$

Pregunta 6.- ¿Cómo mejoraría el clima laboral entre docentes dentro de la institución educativa CECIB? PAULINO GREFA.?

Opciones	Equivalencias	Frecuencias	Puntuación *Frecuencia
Realizar reuniones periódicas para compartir información relevante, discutir temas importantes y tomar decisiones en conjunto.	6	1	6
Brindar apoyo y reconocimiento a los docentes por su trabajo y logros.	5	2	10
Incentivar la colaboración y el intercambio de experiencias entre los docentes	4	1	4
Fomentar el respeto, la confianza y la colaboración entre los docentes.	3	9	27
Crear un ambiente físico de trabajo agradable y seguro.	2	1	2
Ofrecer programas de bienestar y apoyo para los docentes.	1	1	1
Total		15	50

$$\text{Puntuación Promedio} = \frac{50}{15} = 3,33$$

3.5.1. Cálculo del índice del clima laboral

$$\text{Índice de clima laboral} = \frac{3,86+4,26+3,46+4+3,46+3,33}{6} = 3,73$$

$$\text{Índice de clima laboral} = \frac{3,73}{5} = 74,6$$

El índice de clima laboral, obtenido a partir de los resultados de las encuestas, es de 3,73 sobre 5. Esto refleja que, en términos generales, los encuestados perciben el ambiente laboral de la unidad educativa de manera afirmativa. Dando un total de 74,6% que indica en general, que el análisis del clima laboral de la institución educativa es reflejado de manera positiva por los encuestados.

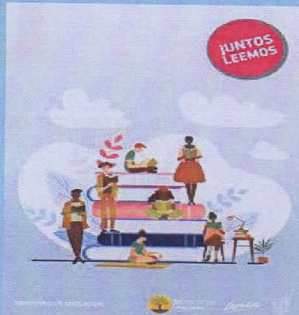
Resultado del objetivo 2.- Diseñar estrategias del clima laboral en la institución educativa CECIB "Paulino Grefa".

ESTRATEGIAS

- Estrategias para Mejorar el Clima Laboral con base en los resultados obtenidos, es fortalecer las Relaciones Interpersonales entre docentes con actividades de integración: Realizar talleres, encuentros y actividades de integración tanto dentro como fuera de la institución, con el objetivo de fortalecer los lazos entre el personal docente y administrativo. Estas actividades pueden incluir eventos sociales, charlas sobre trabajo en equipo y dinámicas de convivencia.
- Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente implementado de reuniones regulares: Organizar reuniones periódicas entre la dirección y el personal docente para escuchar inquietudes, sugerencias y problemas relacionados con el trabajo. Estas reuniones deben fomentar la participación activa de todos.
- Fomentar el bienestar del personal proporcionando espacios cómodos para descansos, actividades recreativas como juegos de ajedrez, y, si es posible, mejorar las condiciones de los espacios comunes.

- Promoción de la cultura de respeto y empatía desarrollando campañas que promuevan el respeto mutuo, la empatía y la colaboración entre los docentes. La creación de grupos de apoyo entre colegas puede ser clave para mejorar las relaciones interpersonales.
- Capacitación y Desarrollo Profesional, proveer acceso a programas de capacitación en áreas relevantes para la mejora profesional y personal del docente. Los temas pueden incluir gestión del aula, liderazgo, estrategias pedagógicas interculturales y habilidades de comunicación efectiva.
- Mentoría y acompañamiento donde los docentes más experimentados apoyen a los más nuevos, promoviendo un ambiente de aprendizaje mutuo y acompañamiento profesional.

ESTRATEGIAS

Problemática	Estrategia	Acción	Periodo
Falta de fortalecimiento de las relaciones interpersonales	Actividades de integración Talleres	- Talleres, encuentros deportivos y actividades dentro y fuera de la institución. - Charlas sobre trabajo en equipo. - Dinámica de convivencia. - Actividades de integración y promoción de la cultura de respeto y empatía.	Trimestral  Bimensual
Falta fomentar la Comunicación	Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente	Implementación de reuniones regulares y espacios de retroalimentación	Trimestral 
Falta de capacitación y desarrollo profesional	Capacitación y Desarrollo Profesional	Ofrecer programas de formación continua y mentoría	Semestral 
Falta de mejoramiento al entorno de trabajo	Mejorar el Entorno de Trabajo	Crear ambientes de trabajo agradables y mejorar condiciones de espacios comunes	Permanente 

Elaborado por: Grefa Janely (2025).

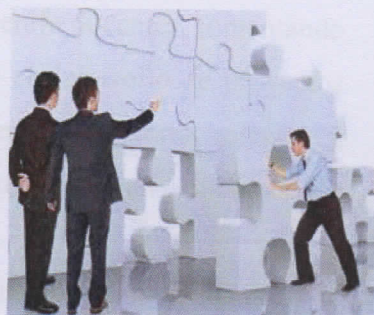
CONCLUSIONES

- Una vez finalizada la investigación, los datos recopilados permiten En función a la encuesta aplicada a los 15 docentes del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Paulino Grefa, los resultados de los factores internos que influyen en en la institución es representativo con un 74,6% que muestra en general, que el análisis del clima laboral de la institución educativa es reflejado de manera positiva por los encuestados.
- Mediante las estrategias planteadas se beneficiará al personal docente del CECIB. “Paulino Grefa”, en el cual se centran en fortalecer la identidad cultural y garantizar una educación de calidad promoviendo la participación comunitaria, todo esto en el marco de la Educación Intercultural Bilingüe.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda fomentar una comunicación fluida y transparente entre los docentes y la dirección de la institución, se propone efectuar reuniones formales e informales en las que los docentes puedan expresar sus inquietudes y propuestas, y a la vez informarse de proyectos, actividades y demás iniciativas por parte de la dirección.
- Buscar instituciones que brindan capacitaciones gratuitas en beneficio de docentes, estudiantes en el ámbito promocional de la cultura de respeto y empatía en la comunidad estudiantil.



D. CONCLUSIONES

El resultado obtenido del sistema de evaluación implementado ha proporcionado información valiosa sobre el análisis del clima laboral de la institución educativa de nuestros 15 docentes. Esto ha permitido no solo identificar áreas de mejora y reconocer la necesidad, sino también fortalecer el entorno laboral en todos los niveles de la organización.

La evaluación reveló un panorama general favorable, con un alto porcentaje de docentes demostrando un positivo clima laboral con representación de 'bueno' o 'excelente'. Además, se logró identificar las competencias clave que impulsan este rendimiento.

Se cumplió con el objetivo de proporcionar información clara y útil para la institución educativa generando un informe detallado y comprensible siendo fundamental para comunicar los resultados de la evaluación y para impulsar cambios dentro en la organización.

E. RECOMENDACIONES

Se sugiere fortalecer los espacios de colaboración entre docentes, fomentando la creación de equipos de trabajo interdisciplinarios para el desarrollo de proyectos pedagógicos innovadores. Esto permitirá compartir experiencias, conocimientos y recursos, enriqueciendo la práctica educativa y promoviendo un ambiente de aprendizaje colaborativo

Investigar y aprovechar las oportunidades de capacitación gratuita en el uso de herramientas digitales para la creación de contenido educativo que promueva la cultura de respeto y empatía. Esto permitirá a docentes y estudiantes utilizar la tecnología de manera creativa y efectiva para difundir mensajes positivos.

Se recomienda que la institución educativa continúe promoviendo una cultura de transparencia y comunicación bidireccional

F. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas:

Editorial Episteme.

[https://www.google.com/maps/place/CECIB+%22PAULINO+GREFA%22/@-0.983333,-77.8407191,18z\(2025\)](https://www.google.com/maps/place/CECIB+%22PAULINO+GREFA%22/@-0.983333,-77.8407191,18z(2025)).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2022). *Administración de Recursos Humanos*. (12a ed.). México: McGraw-Hill.

Flick, U. (2015). *Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project*. Sage Publications.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.

López-Roldán, P. (2015). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson Educación.

Kvale, S. (1996). *InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. SAGE Publications.

Hernández Siamperi, J. (2011). *El clima organizacional: una evaluación de las percepciones de los empleados*. Ediciones Alfaomega.

Hernández Siamperi, J. (2011). *El clima organizacional: una evaluación de las percepciones de los empleados*. Ediciones Alfaomega.

Hernández Siamperi, J. (2011). *El clima organizacional en las empresas modernas: Perspectivas y modelos de evaluación*. Editorial Pearson.

Hernández Siamperi, J. (2014). *Clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral*. Editorial Universitaria.

Hernández Siamperi, J. (2013). *La importancia del liderazgo en la gestión del clima organizacional*. Revista de Estudios Empresariales.

Hernández Siamperi, J. (2015). *Ambientes de trabajo y bienestar laboral: Influencia del clima organizacional*. Editorial McGraw-Hill.

Hernández Siamperi, J. (2016). *Evaluación y mejora del clima organizacional*. Ediciones Gestión y Empresa.

G. ANEXOS

Anexo I

Solicitud de trabajo de investigación en la institución del "CECIB. PAULINO GREFA"

Tena, 14 de noviembre de 2024

Magister
Rubén Cárda
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO CECIB PAULINO GREFA

De mi consideración:

Yo, Janely Ana Grefa Aguinda con cédula de ciudadanía No. 1500946916, estudiante de la carrera de **Tecnología Superior en Administración**, me dirijo para saludarle y desearle éxitos en sus funciones, acudo ante usted con la finalidad de solicitar muy comedidamente se me permita realizar un trabajo de investigación denominado **Análisis del clima laboral en la institución del CECIB. PAULINO GREFA**, y a su vez proponerle, la presentación del producto final de mi investigación, e implementar un plan de mejora continua; su apoyo es fundamental para poder realizar mi (Titulación de integración curricular) requisito indispensable para culminar mi estudio como Tecnóloga en Administración, sin afectar el normal desenvolvimiento de su institución educativa, permitiendo alcanzar mejores relaciones interpersonales entre sus docentes, la investigación se desarrollara a través de encuestas lo que me llevara un periodo corto de suspensión de las actividades de cada docente, por lo que solicito su autorización.

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

Atentamente,


Grefa Aguinda Janely Ana
Teléfono de contacto: 0962621616
E-Mail: janelygrefa@est.itstena.edu.ec



Handwritten notes and signatures:
14/11/2024
Rubén Cárda
DIRECTOR

Anexo II

Aceptación de trabajo de investigación en la institución del "CECIB. PAULINO GREFA"



**CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE
"PAULINO GREFA"**

Acuerdo Ministerial N.º 045 del 23 de septiembre de 1992
Chambira - Tena - Napo - Ecuador



Oficio N.º 039 CEC.PG.

Chambira, 14 de noviembre del 2024.

Señora

Janely Grefa.

ESTUDIANTE DEL ITST. CARRERA TECNOLOGIA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN.

Presente. -

De mi consideración:

Por medio del presente y en referencia a su oficio signado de la fecha 14 de noviembre 2024, se da apertura a realizar el trabajo de investigación denominado Análisis del clima laboral en el CECIB. Paulino Grefa, y la entrega del producto final de la investigación y la implementación del plan de mejora a la institución educativa.

Particular que comunico para fines pertinentes.

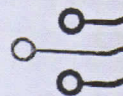
Muy cordialmente.

MSc. Rubén Cerda
DIRECTOR
1500520604
rubencerda8@gmail.com
0992125209





Tecnología Innovación y Desarrollo



ENCUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTES

Tema: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN DEL "CECIB. PAULINO GREFA".

Objetivo de la entrevista: Con la finalidad de conocer el clima laboral en la institución del "CECIB. PAULINO GREFA".

EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL INTRODUCCIÓN DEL LLENADO-EVALUACIÓN (DIGITAL)

- Seleccione la opción de acuerdo a su criterio

Información general

Como detallaría el clima laboral con sus compañeros docentes en la institución del CECIB. PAULINO GREFA.

Opción.

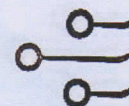
- ☐ Excelente
- ☐ Buena
- ☐ Regular
- ☐ Mala
- ☐ Pésima

Relaciones interpersonales

¿En la relación de trabajo entre compañeros usted siente que hay colaboración y apoyo mutuo dentro de la institución educativa?

Opción.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces
- ☐ De vez en cuando
- ☐ Nunca



Comunicación

¿Existen barreras que dificultan la comunicación entre compañeros docentes?

Opción.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces
- ☐ De vez en cuando
- ☐ Nunca

Liderazgo y gestión

¿Usted cree que la toma de decisiones y liderazgo en la institución educativa favorecen al mejoramiento institucional?

Opción.

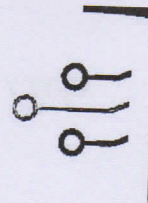
- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces
- ☐ De vez en cuando
- ☐ Nunca

Ambiente físico y emocional

Existen factores que generen estrés o malestar laboral entre docentes.

Opción.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces
- ☐ De vez en cuando
- ☐ Nunca



A su criterio

¿Cómo mejoraría el clima laboral entre docentes dentro de la institución educativa CECIB.
PAULINO GREFA?

- ☐ Realizar reuniones periódicas para compartir información relevante, discutir temas importantes y tomar decisiones en conjunto.
- ☐ Brindar apoyo y reconocimiento a los docentes por su trabajo y logros.
- ☐ Incentivar la colaboración y el intercambio de experiencias entre los docentes.
- ☐ Fomentar el respeto, la confianza y la colaboración entre los docentes.
- ☐ Crear un ambiente físico de trabajo agradable y seguro.
- ☐ Ofrecer programas de bienestar y apoyo para los docentes.

VALIDADO Y APROBADO POR:

Lic. Segundo Calisto Rochina Chileno
**DIRECTOR DEL EXAMEN
COMPLEXIVO**

ELABORADO POR:

Janelly Ana Grefa Aguinda
**ESTUDIANTE DE TRABAJO DEL
EXAMEN COMPLEXIVO**

Anexo IV

Culminación de investigación del análisis del clima laboral en la institución del “CECIB.

PAULINO GREFA”

