



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

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

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

ÍNDICE

PORTADA	1
INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES	4
VISIÓN	4
MISIÓN.....	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
DESARROLLO.....	5
ESTRATEGIAS	9
CONCLUSIONES.....	11
RECOMENDACIONES.....	11

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

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

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 Janelly (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.



