



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA  
LABORAL EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA  
UNIDAD EDUCATIVA “JUAN ABELECHEVERRÍA” DE LA  
CIUDAD DE LATACUNGA**

Proyecto de investigación presentado, previo a la obtención del  
Título de Licenciada en Gestión del Talento Humano

**Autor:** Anahí Patricia Molina Ramos

**Tutor:** Mgs. Juan Pablo Safla Sandoval

**Latacunga – Ecuador**  
**Agosto 2023**

## DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Molina Ramos Anahí Patricia declaro ser autora del presente proyecto de investigación: “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN ABEL ECHEVERRIA”, siendo la Mgs. Juan Pablo Safla tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

.....  
Molina Ramos Anahí Patricia  
C.I. 0550475891

## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN ABEL ECHEVERRIA” de Molina Ramos Anahí Patricia de la carrera Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto, 2023



**Mgs. Juan Pablo Safla Sandoval**

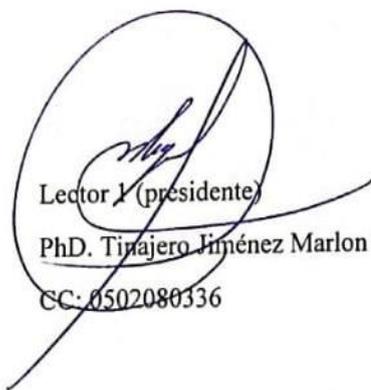
**CC: 0502423429**

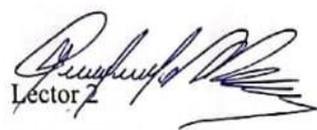
## APROBACION DEL TRIBUNAL DE TITULACION

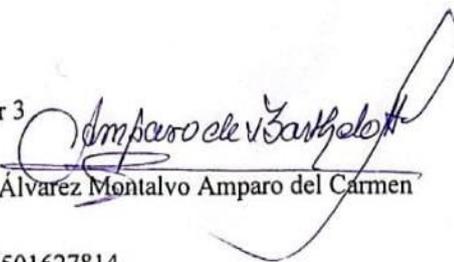
En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas; por cuanto, la postulante: Molina Ramos Anahí Patricia con el título de Proyecto de Investigación: “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN ABEL ECHEVERRIA” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto 2023

  
Lector 1 (presidente)  
PhD. Tinajero Jiménez Marlon Rubén  
CC: 0502080336

  
Lector 2  
PhD. Vizcaino Cárdenas Gloria  
CC: 0501876650

  
Lector 3  
PhD. Álvarez Montalvo Amparo del Carmen  
CC: 0501627814

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dar las gracias a Dios por a verme dado la salud, fortaleza, sabiduría y sobre todo la vida a mis padres Manuel y Patricia, quien estuvieron a mi lado día a día apoyándome para llegar a cumplir mi meta. A la vez doy gracias a mi hermana Luisa por su apoyo en este proceso, y a toda mi familia por estar a mi lado en los buenos y malos momentos durante mi formación profesional.

Además, agradezco a mis profesores por los conocimientos impartidos en las aulas durante estos años de carrera, y sobre todo a mi tutor por su colaboración como tutor del presente trabajo de titulación.

Finalmente agradezco a toda mi familia por estar apoyándome en cada uno de mis pasos durante mi etapa compartida en la Universidad.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de titulación está dedicado a:

Dios por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para lograr alcanzar mi título de tercer nivel, y sobre todo por darles vida a mis padres, quien me apoyan para cumplir cada una de mis metas planteadas.

A mis padres, puesto que estuvieron apoyándome y dándome el apoyo necesario a lo largo de mi formación profesional.

A mi grupo de amigas, porque fueron un gran apoyo y siempre hemos estado en las buenas y en malas apoyándonos para cumplir nuestros objetivos.

Y finalmente a todas las personas que en algún momento estuvieron a mi lado apoyándome en mi etapa de formación profesional.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**Tema:** “Estrategias de Fortalecimiento del Clima Laboral en los Docentes de Secundaria en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” en La Ciudad de Latacunga”

**Autor:** Anahí Patricia  
Molina Ramos

**RESUMEN**

El presente trabajo se llevó como objetivo proponer estrategias para fortalecer el clima laboral en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”. El principal problema a resolver fue el inadecuado clima laboral en la institución educativa, manifestado un reducido desempeño laboral y una baja motivación en los docentes debido a remuneraciones poco atractivos y la decadencia de identificación de estrategias viables para mejorar el clima laboral. Para abordar este problema, se utilizó una metodología de trabajo de enfoque cuantitativo el cual consiste en la recopilación e interpretación de datos. Se recolectó la información a través de interpretaciones numéricas y estadísticas utilizando instrumentos de investigación como el cuestionario para medir el clima laboral de un grupo de autores científicos del plan estratégico PGR del año 2015 de Brasil en cual cuenta con 5 dimensiones que son: 1. Autonomía, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Reconocimiento y 5. Innovación. El cuestionario fue respondido por los docentes y administrativos de la institución y realizó una investigación bibliográfica documental para fundamentar teóricamente el estudio. Los resultados más relevantes con respecto al clima laboral dentro de la institución se encontraron que, no es el adecuado. La aplicación práctica del proyecto consistió en la creación de un plan de estrategias de tipo competitiva para el fortalecer el clima laboral en la unidad educativa.

**Palabras claves:** clima laboral, motivación, docente, estrategias, fortalecimiento

# **COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY**

## **ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY**

### **HUMAN TALENT MANAGEMENT CAREER**

**Teme** "Labor Climate Strengthening Strategies in the Secondary School Teachers from Juan Abel Echeverría" Educational Unit from Latacunga City".

**AUTHOR:** Molina Ramos Anahí Patricia

#### **ABSTRACT**

The current work was carried out as aim to propose strategies for strengthening the work environment in the "Juan Abel Echeverria" Educational Unit. The main problem to solve, it was the inadequate work environment in the educational institution, manifested by reduced work performance and low motivation in teachers, due to unattractive salaries and the viable strategies identification decline for improving the work environment. For addressing this problem, it was used a quantitative approach work methodology, what consists the data collection and interpretation. It was collected the information, through numerical and statistical interpretations, using research instruments, such as the questionnaire to measure the scientific authors group work environment PGR strategic plan for the 2015 year from Brazil, which has 5 dimensions, what are: 1. Autonomy, 2. Cohesion, 3. Support, 4. Recognition and 5. Innovation. The questionnaire was answered by the teachers and administrators from institution and it was made a documentary bibliographical research to theoretically support the study. The most relevant results regarding the work environment within the institution were found not adequate. The project practical application consisted in the competitive strategies plan creation for strengthening the work environment in the educational unit.

**Keywords:** Work environment, motivation, teacher, strategies, strengthening.



## INDICE DE CONTENIDOS

DECLARACION DE AUTORIA.....	II
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACION.....	III
APROBACION DEL TRIBUNAL DE TITULACION.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
RESUMEN DEL PROYECTO.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
AVAL DE TRADUCCION.....	IX
INDICE DE CONTENIDOS.....	X
INDICE DE TABLAS.....	XIV
INDICE DE FIGURAS.....	XVI
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	18
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
2.1. Planteamiento del problema.....	19
2.2. Justificación.....	23
2.3. Formulación del problema.....	24
2.4. Objetivos.....	24
2.4.1. Objetivo general.....	24
2.4.2. Objetivos específicos.....	25
2.5. Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados.....	25
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	26

3.1. Beneficiarios Directos.....	26
3.2. Beneficiarios Indirectos.....	26
4. FUNDAMENTACION CIENTIFICA TECNICA.....	26
4.1. Antecedentes Investigativos.....	26
4.2. Clima laboral.....	27
4.2.1. Clima laboral en una organización.....	29
4.3. Características del clima laboral.....	30
4.3.1. Clima o ambiente del trabajo.....	30
4.3.2. Dimensión de gran relevancia.....	31
4.3.3. Forma de personalidad.....	31
4.4. Tipos de clima laboral.....	33
4.4.1. Clima Autoritario.....	33
4.4.2. Clima Participativo.....	34
4.4.3. Clima Consultivo.....	34
4.4.4. Clima Grupal.....	35
4.5. Factores del clima laboral.....	36
4.5.1. Factores organizacionales.....	36
4.5.2. Factores grupales.....	37
4.5.3. Factores psicológicos individuales.....	37
4.6. Enfoques del clima laboral.....	37
4.6.1. Enfoque subjetivo.....	38
4.6.2. Enfoque realista.....	38
4.6.3. Enfoque integrado.....	39
4.7. Estrategias de fortalecimiento.....	40

4.7.1. Conceptos.....	40
4.7.2. Características de las estrategias de fortalecimiento.....	41
4.7.3. Tipos de estrategias de fortalecimiento.....	44
4.7.4. Enfoques de las estrategias de fortalecimiento.....	46
4.7.5. Dimensiones del clima laboral.....	49
4.8. Bases fundamentales sobre la institución.....	53
4.8.1. Estado actual.....	54
5. METODOLOGÍA.....	57
5.1. Enfoque de la investigación.....	57
5.4. Diseño de la investigación.....	57
5.5. Tipo de la investigación.....	58
5.6. Técnicas de la recolección de datos.....	58
5.6.1. Encuesta.....	58
5.7. Población y muestra.....	58
6. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	61
6.1. Análisis e interpretación de resultados.....	61
6.1.1. Cohesión.....	66
6.1.2. Apoyo.....	71
6.1.3. Reconocimiento.....	76
6.1.4. Innovación.....	81
<b>6.2. Fiabilidad del instrumento .....</b>	<b>80</b>
6.3. Discusión de resultados.....	86
7. IMPACTOS DEL PROYECTO.....	86
7.1. Impacto Técnico .....	86

7.2. Impacto Social.....	87
7.3. Impacto Ambiental.....	87
8. PROPUESTA ESTRATEGICA.....	88
8.1. Introducción.....	88
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
9.1. Conclusiones.....	94
9.2. Recomendaciones.....	95
10. BIBLIOGRAFÍA.....	96
11. ANEXOS.....	102

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades y tareas.....	25
Tabla 2. Dimensiones del clima laboral .....	49
Tabla 3. Población de estudio.....	59
Tabla 4. Mis compañeros y yo trabajamos de manera efectiva.....	66
Tabla 5. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.....	67
Tabla 6. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.....	68
Tabla 7. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución.....	69
Tabla 8. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.....	70
Tabla 9. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas y propuestas para mejorar el trabajo.....	71
Tabla 10. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.....	72
Tabla 11. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.....	73
Tabla 12. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.....	74
Tabla 13. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores .....	75
Tabla 14. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.....	76
Tabla 15. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.....	77
Tabla 16. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.....	78
Tabla 17. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.....	79

Tabla 18. El instrumento de medición utilizado para evaluar arroja conclusiones sobre mi desempeño.....	80
Tabla 19. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.....	81
Tabla 20. Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas.....	82

Tabla 21. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.....	83
Tabla 22. Cuando algo me sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.....	84
Tabla 23. Nuestro ambiente laboral apoya a la innovación.....	85
Tabla 24. Rango de fiabilidad para alfa de Cronbach .....	60
Tabla 25. Rango de fiabilidad para alfa de Cronbach .....	60
Tabla 24. Estrategias para mejorar la relación de jefe hacia los empleados.....	90
Tabla 25. Estrategias para mejorar el ambiente laboral.....	91
Tabla 26. Estrategias para mejorar la actitud del jefe con sus colaboradores cuando necesita de permisos.....	92

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características del clima laboral.....	33
Figura 2. Tipos de clima laboral.....	36
Figura 3. Enfoques del clima laboral.....	40
Figura 4. Factores claves de las estrategias de fortalecimiento.....	41
Figura 5. Tipos de estrategias de fortalecimiento.....	46
Figura 6. Enfoques de las estrategias de fortalecimiento.....	48
Figura 7. Organigrama de la institución “Juan Abel Echeverría” .....	56
Figura 8. Porcentaje, mis compañeros y yo trabajamos de manera efectiva ...	66
Figura 9. Porcentaje, siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común .....	67
Figura 10. Porcentaje, mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.....	68
Figura 11. Porcentaje, mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución.....	69
Figura 12. Porcentaje, puedo confiar en mis compañeros de trabajo.....	70
Figura 13. Porcentaje, hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas y propuestas para mejorar el trabajo.....	71
Figura 14. Porcentaje, considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito .....	72
Figura 15. Porcentaje, a mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.....	73

Figura 16. Porcentaje, es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	74
Figura 17. Porcentaje, mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores	75
Figura 18. Porcentaje, cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato	76
Figura 19. Porcentaje, la única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error	77
Figura 20. Porcentaje, mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar	78
Figura 21. Porcentaje, mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	79
Figura 22. Porcentaje, el instrumento de medición utilizado para evaluar arroja conclusiones sobre mi desempeño	80
Figura 23. Porcentaje, a mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	81
Figura 24. Porcentaje, mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas	82
Figura 25. Porcentaje, se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo	83
Figura 26. Porcentaje, cuando algo me sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder	84

Figura 27. Porcentaje, nuestro ambiente laboral apoya a la innovación..... 85

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN ABEL ECHEVERRÍA” EN LA CIUDAD DE LATACUNGA

**Fecha de**

**inicio:** febrero

2023 **Fecha de**

**finalización:**

agosto 2023

**Lugar de**

**ejecución:**

Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi- zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Gestión del Talento Humano

**Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):**

Ninguno

**Grupo de investigación**

Ninguno

**Equipo de Trabajo:**

Anahí Patricia Molina Ramos

**Área de Conocimiento:**

Administrativa

**Línea de investigación:**

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social

**Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):**

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

## **2. Planteamiento Del Problema**

### **2.1. Planteamiento del problema**

Las organizaciones hoy en día con llevan una creciente complejidad en el manejo adecuado del clima laboral de sus equipos de trabajo, que lo conforman en sus áreas y ámbitos del campo laboral. El presente trabajo investigativo se desarrolló en la institución educativa, en la misma que se ha evidenciado un inadecuado clima laboral en su entorno, entendiéndose que, un buen clima o un mal clima laboral, genera consecuencias dentro de la organización, que pueden ser positivas o negativas, además de ser percibidas de formas diferentes por los miembros que la integran (Rivera et al., 2016). El Clima Organizacional abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas, considerado como una fortaleza que encamina el convivir en los espacios de la institución de manera efectiva y afectiva (Moreno et al., 2016).

Sin embargo, se revelan que los empleados con contrato fijo reflejan un menor compromiso con la organización donde se desempeñan, a diferencia de los empleados con contrato indefinido, y que aquellos con contratos más estables se sienten más satisfechos con su trabajo. Similar a lo que plantea Morales (2004), señala que la emergencia de estas tendencias en los tipos de contrato produce efectos en los empleados sobre la confianza y el compromiso que asumen con la organización.

Considera que la participación en el aprendizaje requiere la

actualización y regulación de muchos factores como la motivación, las creencias, el conocimiento previo, las interacciones, la nueva información, las habilidades y las estrategias. Además, los estudiantes deben hacer planes, controlar el progreso y emplear habilidades y estrategias, así como otros recursos mentales para poder alcanzar sus metas (Herrera, 2005). Las estrategias de aprendizaje no sólo entrenan la capacidad de aprender y resolver problemas, sino que esto en sí mismo implica el desarrollo intelectual del estudiante, la potencialización de sus habilidades, entendiéndose éstas como estructuras flexibles y susceptibles de ser modificadas e incrementadas.

De acuerdo a lo mencionado según el autor las organizaciones de los diferentes ámbitos es necesario tener una actualización y regulación de los diferentes factores constituyentes en el clima laboral como la motivación, el conocimiento previo, las interacciones, la nueva información, las habilidades y estrategias y así ir mejorando el rendimiento de los colaboradores y llegar al éxito organizacional.

El clima laboral dentro de una organización es el compromiso que se tiene para con la misma, el sentirse identificado y a gusto en una organización es vital para percibir un adecuado clima (Piñones et al., 2016).

De acuerdo al autor anterior, el clima laboral dentro de las entidades nos ayuda a saber el nivel de satisfacción y rendimiento de los

colaboradores en la entidad, sin embargo, para poder mantener un buen ambiente laboral es muy importante la motivación activa en las organizaciones. Al hablar sobre clima laboral se hace referencia a un componente multidimensional de elementos en función de términos de la estructura organizacional, tamaño de la entidad o institución, estilos de liderazgo, modos de comunicación, que influyen en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Viñán et al., 2017).

La dinámica de las organizaciones en general públicas o privadas, se caracteriza por enfrentar de manera permanente escenarios cambiantes, éstos a su vez generan una serie de actuaciones y comportamientos organizacionales frente a sus clientes tanto internos como externos, que tienen como propósito principal la mejora en el servicio de atención y la optimización del funcionamiento organizacional (Villagrán et al., 2017).

El clima laboral es un tema de gran importancia en las organizaciones educativas en los actuales momentos, por lo cual se debe formular estrategias internas que permita promover un cambio de actitud en los docentes, mayor rendimiento y a la vez mejor el contexto social y educativo (Troya et al., 2021).

Según menciona Vera y Suárez (2018) en el Ecuador la mayoría de las instituciones gubernamentales aún utilizan estos sistemas caducos para la realización y prestación de servicios públicos, considerando que su personal de colaboradores trabaja como maquinas productoras no tomando en cuenta el capital humano para mejorar el servicio. (p.18)

Así también, en el país las empresas no se centran en formular estrategias que permita mejor el clima laboral, más bien siguen utilizando sistemas antiguos en donde consideran al talento humano como máquinas (Zambonino, 2018). Lo cual puede generar ciertos efectos negativos que afecte al resultado u objetivo que busca conseguir la entidad, puesto que al tratar a las personas como máquinas genera frustración, desorden, inquietudes y finalmente puede generar despidos de los mismos.

En base a lo mencionado se tiene a los autores Vera y Suárez (2018), con su trabajo realizado para la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) una de tantas organizaciones gubernamentales encargada de la distribución y gestión de internet y equipos de comunicación, encontrando que una necesidad de cumplir la

mejora continua a través de un buen ambiente de trabajo. En este sentido, se ha podido observar problemas con el desempeño de los trabajadores de la CNT-EP tales como: Falta de conocimiento técnico en los funcionarios, dificultades de comunicación entre los clientes internos y externos, alta rotación del personal y baja rendimient o en las actividades comunes que realizan los trabajadores.

Según menciona Vera y Suárez (2018), anteriormente la falta de estrategias dentro de la Corporación Nacional de Telecomunicación ha presentado problemas que han dejado como producto un clima laboral pesado en la entidad, ya que (mencionado por los autores) el personal no tiene conocimientos suficientes para lograr una buena comunicación con sus clientes, generado rotación excesiva del personal y bajo rendimiento en sus actividades, llegando a sentirse obligados en el trabajador a cumplir sus obligaciones con la entidad.

El clima laboral tiene que ver con el nivel de satisfacción, que siente el trabajador dentro de la organización, un aspecto que da mucho para reflexionar en el mundo empresarial, por ello, habría que especificar que la motivación constante da como resultado, mejores personas, más comprometidas, no solo con la empresa sino también con ellas mismas, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (Lucas y Ureta, 2019).

En un contexto del cantón Ambato, existe una investigación

realizada a 196 docentes de la ciudad evaluó mediante test psicométricos con 16 preguntas y el cuestionario de clima laboral, obteniendo como resultados que el 21% de docentes se encuentran en un nivel muy favorable de clima laboral, mientras que el 3% se encuentra en un nivel desfavorable (Acosta Y Taruchaín, 2022). De acuerdo al autor, se puede mencionar que con relación al ejemplo las unidades educativas de Ambato también sufren de un mal clima laboral el cual debe ser propuesto algunos tipos de soluciones dentro de dicha organización.

La presente investigación busca proponer estrategias para fortalecer el clima laboral en los docentes de secundaria de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” en la ciudad de Latacunga, sin embargo, estas estrategias están alineados más a las compensaciones que reciben como es la remuneración o salarios mensuales por parte de la entidad, haciendo esto que los colaboradores cumplan con sus actividades sin entusiasmo y desempeño en sus labores diarios, y solo lo realizan por cumplir sus obligaciones y deberes dentro de la misma o con el fin de obtener una remuneración económica por parte de la entidad.

## **2.2. Justificación**

Es importante determinar, que las estrategias de fortalecimiento en los docentes de secundaria deben ser ajustados a las necesidades detectadas en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” este proceso permitirá medir el clima laboral, asegurando el cumplimiento de tareas por parte de los empleados y garantizando el desarrollo de desempeño

laboral de los colaboradores, además, servirá como guía profesional para los responsables de talento humano en la organización, brindándoles una estructura clara sobre cómo llevar a cabo la del desempeño laboral, con la información recopilada, a través de este proceso de evaluación, se podrán identificar áreas problemáticas y corregir errores, permitiendo alcanzar los resultados óptimos y esperados para lograr el éxito.

La realización de este estudio es factible debido a la disponibilidad de recursos humanos e institucionales en la Unidad Educativa "Juan Abel Echeverría". Es así como se cuenta con personal capacitado en metodología de investigación y análisis de datos para llevar a cabo el estudio, además que la disposición y colaboración de los docentes para responder encuestas, participar en entrevistas y compartir sus percepciones sobre el clima laboral. Se cuenta también con, la disponibilidad de datos internos de la institución, como encuestas de satisfacción, informes de desempeño, entre otros, que permitirán una comprensión más profunda del clima laboral actual. Esta investigación es relevante y necesario para mejorar el ambiente de trabajo de los docentes, promoviendo su bienestar y su compromiso con la institución.

### **2.3. Formulación del problema**

¿Cómo mejorar el clima laboral dentro de la Unidad Educativa "Juan Abel Echeverría"?

## **2.4. Objetivos**

### **2.4.1. *Objetivo general***

Proponer estrategias de fortalecimiento del clima laboral en los docentes de secundaria de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” en la ciudad de Latacunga.

### **2.4.2. *Objetivos específicos***

- Fundamentar teóricamente las estrategias de fortalecimiento y el clima laboral.
- Evaluar los resultados del clima laboral dentro de la institución para el fortalecimiento del clima laboral en la entidad.
- Proponer estrategias de fortalecimiento para mejorar el clima laboral de los docentes de secundaria de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”.

## 2.5. Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados

### Tabla

#### *Actividades y tareas*

Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma	Productos
Objetivo 1. Fundamentar teóricamente las estrategias de fortalecimiento y el clima laboral	Recolección Revisión bibliográfica	1 a 2 semanas	La información segmentada de acuerdo a las necesidades de la investigación
Objetivo 2. Evaluar los resultados del clima laboral dentro de la institución para el fortalecimiento y clima laboral en la entidad	Aplicar un instrumento para diagnosticar el clima laboral	2 a 3 semanas	Análisis e interpretación de resultados
Objetivo 3. Planteamiento de estrategias de fortalecimiento “Juan Abel Echeverría”	Descripción	4 a 5 semanas	Entrega del folleto de estrategias para la mejora del clima laboral dentro de la organización

**Fuente:** Molina (2022)

### **3. Beneficiarios Del Proyecto**

#### **3.1. Beneficiarios Directos**

Como beneficiarios directos es la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” ubicada en la ciudad de Latacunga en la provincia de Cotopaxi a los 60 colaboradores que laboran dentro de la institución.

#### **3.2. Beneficiarios Indirectos**

Los beneficiarios indirectos de esta investigación son todos los clientes de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

### **4. Fundamentación Científica Técnica**

#### **4.1. Antecedentes Investigativos**

Otra investigación a consideración es de la autora Panchi, (2021), en la investigación titulada “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano – Penipe” con el presente objetivo diagnosticar los niveles de clima laboral y de desempeño de los docentes de las Unidades Educativas de Milenio pertenecientes a los cantones de Guano y Penipe, provincia de Chimborazo; así como analizar la correlación entre las mencionadas variables, para ello se procedió a la verificación tanto legal como bibliográfica lo que permitió el estudio de cada una de las variables y la selección de los instrumentos adecuados para el fin de la investigación.

Ancundia, (2015), en su investigación llamada “El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011 con El principal objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar el clima escolar del colegio Nacional “Manta” durante periodo 2010-2011, con la finalidad de determinar las posibles falencias y las respectivas propuestas de solución. Durante el desarrollo de esta investigación no se tuvo limitación alguna porque los docentes y estudiantes, estuvieron prestos a colaborar en la toma de datos primarios a través de la aplicación de cuestionarios, lo cual permitió la obtención de información importante para el estudio. Estos datos se procesaron a través de la hoja de cálculo de Microsoft Excel y se representaron en gráficos de barras horizontales y gráficos de pastel, los mismos que facilitaron el análisis e interpretación de los resultados. La hipótesis que se pretende demostrar es: El clima escolar del Colegio Nacional “Manta” incide en el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje. Como resultados del estudio efectuado, se determinó que el clima escolar del Colegio Nacional Manta, tiene una valoración aceptable, pues en temas de trabajo en equipo, orgullo de pertenencia, administración, comunicación fue valorado de forma positiva por gran parte de los docentes. No obstante aspectos como sueldos y prestaciones, y promoción y carrera, obtuvo valoraciones negativas. En el caso de los estudiantes los factores compañerismo, relación docente- estudiante y trabajo en equipo se valoró en su mayor parte de forma positiva. Sólo el factor interés y motivación obtuvo una menor valoración.

Flores, (2016), en su investigación titulada “La percepción docente sobre el clima laboral en la institución educativa particular santa teresita de surco” La presente investigación aborda el tema del clima laboral, pero básicamente enfocado desde la perspectiva del personal docente, en tanto consideramos que este grupo humano constituye uno de los sujetos educativos que está en condiciones de alcanzar información importante y objetiva sobre la manera en que la gestión se viene desarrollando y cómo esta propicia un determinado clima laboral de convivencia y desempeño profesional. Los factores o ámbitos de análisis de la percepción sobre el clima se enmarcan en la comunicación, motivación, confianza y participación y, sobre cada uno de estos, se determina el nivel de satisfacción catalogándolo como muy alto, alto, regular, bajo y muy bajo. Para un adecuado tratamiento de la información, el estudio se ha dividido por capítulos que organizan el contenido de una manera sistemática e interrelacionada.

#### **4.2. Clima laboral**

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo. Es una medida de la satisfacción, la motivación y el bienestar general de los empleados en una organización (Guevara, 2018). Un buen clima laboral implica un entorno donde los trabajadores se sienten valorados, respetados, apoyados y tienen la posibilidad de crecer y desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

Algunos aspectos clave para un buen funcionamiento del clima laboral son:

1. **Comunicación efectiva:** Una comunicación abierta y transparente es esencial para un buen clima laboral. Los empleados deben sentir que pueden expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias.
2. **Reconocimiento y recompensas:** Reconocer y recompensar el buen desempeño es importante para motivar a los empleados y hacerles sentir valorados en su contribución al éxito de la organización (Pursell, 2021).
3. **Liderazgo positivo:** Los líderes desempeñan un papel crucial en el clima laboral. Un liderazgo positivo, inspirador y que promueva el desarrollo de los empleados fomenta un ambiente de trabajo saludable (Gonzales et al., 2018).
4. **Conciliación trabajo-vida:** Proporcionar flexibilidad en los horarios y programas de apoyo para la conciliación entre la vida laboral y personal ayuda a mejorar el bienestar de los empleados.
5. **Oportunidades de crecimiento:** Ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y el crecimiento dentro de la organización es una forma de motivar y retener a los empleados (Franco y Vasconez, 2023).
6. **Resolución de conflictos:** Un buen clima laboral implica abordar

los conflictos de manera constructiva y justa, fomentando una cultura de respeto y colaboración.

7. Ambiente físico adecuado: Un espacio de trabajo seguro, cómodo y bien organizado también contribuye al clima laboral positivo (Toro, 2017).

Un buen clima laboral tiene beneficios tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. Los empleados felices tienden a ser más comprometidos, productivos y creativos, lo que a su vez puede mejorar el desempeño general de la empresa y reducir la rotación de personal. Además, un clima laboral positivo puede ayudar a atraer nuevos talentos y mejorar la reputación de la empresa en el mercado

#### ***4.2.1. Clima laboral en una organización***

El clima laboral en una organización se refiere al ambiente psicológico, emocional y social que prevalece entre los empleados en el lugar de trabajo. Es una percepción colectiva de cómo se siente la gente mientras trabaja en la empresa y cómo perciben las relaciones, las políticas, los procedimientos y la cultura organizacional (Pedraza, 2020). El clima laboral puede variar significativamente de una organización a otra y también puede cambiar con el tiempo. Puede ser positivo, donde los empleados se sienten motivados, valorados y satisfechos con su trabajo, o puede ser negativo, caracterizado por altos niveles de estrés, insatisfacción y descontento.

El clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización (García y Ibarra, 2019). De acuerdo al autor el clima laboral es un asunto importante en las organizaciones competitivas el cual busca ser mejor en el mercado, con una mejor productividad y servicios de calidad mediante estrategias internas de la organización.

En general, el clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Olaz, 2013).

Según manifiesta el autor el clima laboral es considerado como una variable que actúa en la organización en cada colaborador detectando la conducta y comportamiento de cada uno de ellos en el momento de realizar sus actividades diarias laborales.

### **4.3. Características del clima laboral**

#### **4.3.1. *Clima o ambiente del trabajo***

El "ambiente laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (Navarro 2007).

Según manifiesta el autor el ambiente de trabajo o laboral es el medio humano, físico que desarrolla en el trabajo de todos los colaboradores de la organización, influyendo la satisfacción y la productividad y la perspectiva de cada individuo dentro de la misma.

El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles (Vargas, 2021). De acuerdo al autor menciona que el ambiente en el trabajo es la percepción de los colaboradores en cuanto así poder llegar a determinar la calidad y experiencia de los mismos.

Se refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo (Grot, 2003). De

acuerdo al párrafo anterior el ambiente de trabajo un conjunto de factores físicos, climáticos, etc. que participan en el trabajo de cada individuo dentro de las diferentes organizaciones.

#### ***4.3.2. Dimensión de gran relevancia***

La Relevancia propone que la comunicación humana se logra por la conjunción de la ostensión y la inferencia en la búsqueda de la relevancia. Y la relevancia es un concepto comparativo que deriva de la relación entre un supuesto que proporciona el emisor y un contexto que reconstruye el destinatario (Ramírez, 2003). De acuerdo al autor la relevancia es la comunicación humana y tiene una relación con un concepto comparativo con lo que es emisor y el destinatario dentro de la comunicación entre los individuos en general.

Es una propuesta pragmática que pretende explicar el proceso comunicativo humano en toda su riqueza, gravitando sobre un único principio: el principio de relevancia. Todo input que, por ejemplo, un oyente reciba de un hablante es susceptible de ser considerado relevante (Gómez, 2013). Según manifiesta el autor, la relevancia es una propuesta pragmática que explica el proceso comunicativo humano entre todos los individuos miembros de una entidad para así llegar al éxito organizacional.

La teoría de la relevancia como una de las principales propuestas intencionalistas que surgen del trabajo de Grice, para ello, se presentan sus novedades con respecto al modelo griceano, así como su interpretación del entendimiento comunicativo (Villamor, 2020). De acuerdo al autor la relevancia es una de las principales propuestas intencionalistas que surgen de una necesidad presentada en el lugar del trabajo, presentado por las diferentes inquietudes de cada colaborador miembro de la organización.

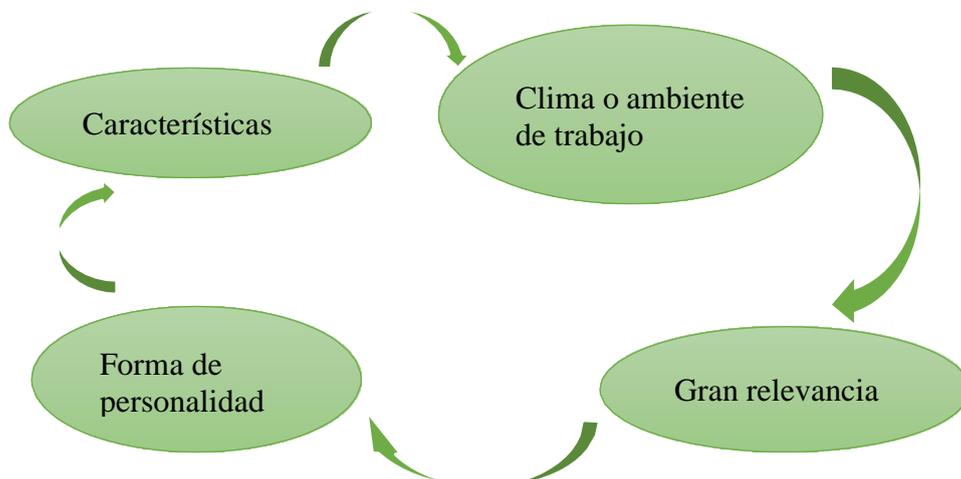
#### ***4.3.3. Forma de personalidad***

La personalidad es el término con el que se suele designar lo que, de único, de singular, tiene un individuo, las características que lo distinguen de los demás. El pensamiento, la emoción y el comportamiento por sí solos no constituyen la personalidad de un individuo; ésta se oculta precisamente tras esos elementos. La personalidad también implica previsibilidad sobre cómo actuará y cómo reaccionará una persona bajo diversas circunstancias (Salvaggio, 2014).

Según manifiesta el autor la personalidad es el conjunto de características que lo distinguen a las personas de los demás, mediante pensamientos, emociones y comportamientos de cada individuo en la sociedad.

La personalidad se refiere a “la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse”, es decir, que la personalidad se forma en función del desarrollo del individuo, a partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento (Sinisterra et al., 2009). De acuerdo al párrafo anterior la personalidad es la integración de rasgos y características de un individuo donde nos permite evaluar el comportamiento de cada individuo en el cumplimiento de sus actividades laborales dentro de la entidad.

La personalidad ha sido definida como "un patrón complejo de características psicológicas profundamente enraizadas, en su mayor parte inconscientes y difíciles de cambiar, que se expresan de forma automática en casi todas las áreas del funcionamiento del individuo" (Fernández, 2011, p. 3). Originariamente, el término "personalidad" procede de la palabra "persona", que originariamente se refería a la máscara que utilizaban los actores en el teatro clásico. Fernández, además manifiesta que la personalidad como un patrón complejo de características profundamente de un individuo analizando el comportamiento de los mismo mediante la forma de expresarse con los demás dentro de un lugar de trabajo en la sociedad.

**Figura***Características del clima laboral***4.4. Tipos de clima laboral****4.4.1. Clima Autoritario**

Este tipo de clima se caracteriza por tener un ambiente de trabajo controlador y jerárquico, donde los empleados tienen poca libertad y autonomía para tomar decisiones y ser creativos (Ortega, 2021).

Según el autor el clima autoritario es el ambiente de trabajo que nos permite controlar y jerarquizar a los empleados con libertad y autonomía para la toma de decisiones organizacionales para el éxito de la entidad.

El clima autoritario como un ambiente de trabajo donde los colaboradores realizan sus actividades diarias por obligación porque existe inadecuada comunicación y falta de motivación y desconfianza de todos los colaboradores de la organización.

#### ***4.4.2. Clima Participativo***

En el clima participativo sistema IV participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo (Sandoval, 2004). Según manifiesta el autor el clima participativo como el grupo de plena confianza de empleados y autoridades mayores de la organización, así tomando buenas decisiones entre todos los miembros de la organización y así llegando al éxito organizacional.

Es la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del

rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados (Ramírez y Velásquez, 2017). De acuerdo al autor el clima participativo es la dirección de plena confianza que existe entre los miembros superiores e inferiores de la entidad y así teniendo un excelente rendimiento y mejoramiento en el cumplimiento de objetivos organizacionales.

#### ***4.4.3. Clima Consultivo***

En el clima de tipo consultivo la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes (Sandoval, 2004). De acuerdo al autor el clima consultivo es tener la confianza entre todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta una buena comunicación, motivación y tomarse decisiones de todos los colaboradores y máximas autoridades de la organización.

En este tipo de clima consultivo, la directiva posee confianza en sus colaboradores y tiene gran consideración en su trabajo, desarrollo profesional y opiniones respecto a las temáticas a tratar. Si bien la toma de decisiones la realizan los altos cargos, la decisión se encuentra basada en la opinión y los comentarios de los colaboradores (Buk, 2020). Según manifiesta el autor el clima consultivo es poseer un nivel alto de confianza en toda la organización permitiendo esto que los colaboradores puedan ir ascendiendo con el pasar del tiempo dentro de la organización en general.

#### ***4.4.4. Clima Grupal***

Se asume que un clima grupal es el trabajo colaborativo es aquel que da cuenta de intervenciones donde prevalece la cordialidad y el respeto entre los participantes, así como también una actitud general que se orienta de manera predominante hacia la tarea (Calderio, 2014). De acuerdo al autor el clima grupal es el trabajo colaborativo que realizan todos los miembros de una organización teniendo en cuenta el respeto, actitudes en general de tomo los participantes de la misma.

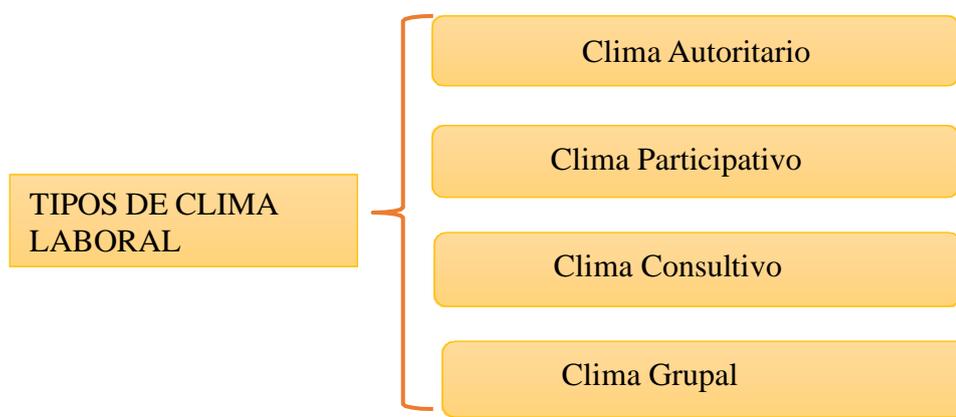
Definíamos el clima grupal como un “estado anímico emocional” que puede ser positivo o negativo, decíamos que si bien los grupos no son homogéneos y que pueden existir diferentes climas internos, siempre predomina uno en particular (Troya, 2014). Según

manifiesta el autor el clima grupal el estado anímico emocional de cada colaborador, es decir tiene una relación con los climas internos y comportamientos de cada individuo dentro de la sociedad.

## Figura

*Tipos de clima laboral*

2.



### 4.5. Factores del clima laboral

#### 4.5.1. Factores organizacionales

Al hablar de factores organizacionales se hace referencia a aquellas acciones y/o circunstancias, características del sistema organizacional, que repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento (Reymond & Toro, 2014). Según manifiesta estos autores, los factores organizacionales son las acciones, características del sistema organizacional teniendo así una percepción d motivación y comportamiento de los colaboradores de la organización.

Los factores organizacionales son un fenómeno complejo y con

múltiples niveles, que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización (Baltazar, 2017). De acuerdo al autor los factores organizacionales son fenómenos complejos que describen la naturaleza y analizan las percepciones de los empleados dentro de la organización.

#### **4.5.2. Factores grupales**

Factores grupales, atinentes a la actuación de las personas que conforman una organización, por estar asociadas con otras personas, para satisfacer necesidades comunes son los procesos psicosociales (Ganga & Villacís, 2018). Según se manifiesta, los factores grupales son los atinentes de la actuación de las personas que conforman una organización, para satisfacer las necesidades y llegar a la alta productividad de la misma.

#### **4.5.3. Factores psicológicos individuales**

Factores individuales, alusivos a las actuaciones de las personas que conforman una organización, por tener sus necesidades propias que satisfacer los procesos psicológicos (Ganga & Villacís, 2018). De acuerdo a lo mencionado, los factores individuales son las alusivos de las actuaciones de las personas que conforman una organización, teniendo en cuenta sus necesidades de cada individuo y satisfacción las mismas.

Los factores individuales están referidos a las personas como individuos con necesidades que satisfacer, y los están relacionados a la actuación de las personas asociadas con otros para satisfacer necesidades comunes, y los factores organizacionales, están representados por los procesos provistos por la organización, que influyen a las personas y por ende a sus resultados (Cequea et al., 2011). Se puede decir que los factores individuales al conjunto de personas como individuos con necesidades que satisfacer de cada individuo en la sociedad, mediante diferentes estrategias y planes de mejora para cada familia.

#### **4.6. Enfoques del clima laboral**

##### **4.6.1. Enfoque subjetivo**

El enfoque subjetivo es el que define la probabilidad de un evento a base del grado de confianza que una persona tiene de que el evento ocurra, teniendo en cuenta toda la evidencia que tiene disponible, fundamentado en la intuición, opiniones, creencias personales y otra información indirecta relevante (Agosto, 2010). De acuerdo al autor el enfoque subjetivo como la probabilidad de un evento a base de grado de confianza de una persona, teniendo en cuenta las evidencias, opiniones y creencias personales de cada individuo en la sociedad.

El enfoque subjetivo se refiere a una doctrina legal que considera un contrato formado sobre la base de una reunión subjetiva de mentes como legalmente vinculante. Requiere que el tribunal considere el estado

de ánimo de una parte contratante al determinar si un contrato es legalmente exigible. Si se utiliza un enfoque objetivo, el tribunal considerará el caso desde el punto de vista de una persona racional. Si bien muchos expertos legales rechazan el enfoque subjetivo, hay algunos que creen que debería desempeñar un papel más importante en el derecho contractual (Ventures, 2018).

#### **4.6.2. *Enfoque realista***

El enfoque realista aborda el estudio de la realidad internacional desde la política exterior de los estados y partiendo de actos lógicos, donde los tomadores de decisiones están interesados en obtener, mantener y consolidar su poder, por encima de los otros actores internacionales (Ayala, 2017). De acuerdo al autor en enfoque realista es el estudio que se realiza en las investigaciones nacionales e internacionales desde los diferentes aspectos que se realizan en los temas de investigación, sin embargo, partiendo de la lógica, toma de decisiones y así llegando a obtener mantener o consolidar los objetivos organizacionales.

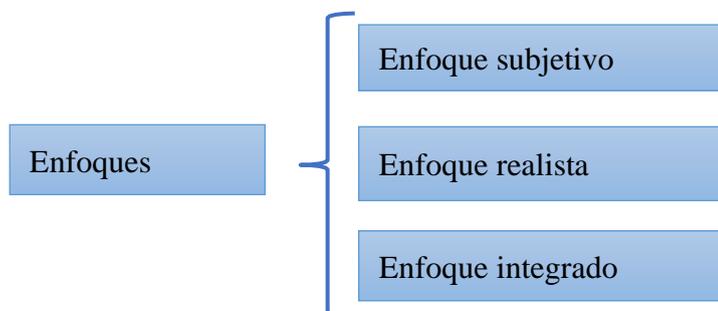
Ciertamente, el enfoque realista ha dominado la disciplina desde la década de 1950, en particular en los Estados Unidos, proveyendo un marco analítico para la política exterior dominada por el inmenso poderío militar y económico adquirido, para los tomadores de decisiones del Estado e investigadores urgidos por la necesidad de teorías sobre la guerra y el poder que fueran convenientemente aplicables de la conducta de la política exterior (Blinder, 2021). Según manifiesta el autor el enfoque

realista como una disciplina antigua que va descendiendo de generación en generación y se mantiene hasta la actualidad, sin embargo, este enfoque se mantuvo tantos años en la sociedad por la gran experiencia y dedicación de diferentes autores de todo el mundo en general.

#### ***4.6.3. Enfoque integrado***

El enfoque integrado como el nuevo paradigma para la gestión de crisis internacionales, esta idea surgió a mediados de la década pasada para dar respuesta a las dificultades observadas por las fuerzas multinacionales en operaciones de gestión de crisis, estabilización posconflicto y construcción nacional que se han realizado desde el fin de la guerra fría (Gutiérrez, 2010). De acuerdo al autor el enfoque integrado como un nuevo paradigma para la gestión de crisis internacionales estas ideas surgieron desde décadas pasadas hasta la actualidad intentando dar respuestas a diferentes operaciones gestiones posconflictos de las diferentes crisis o problemas que surgen en las organizaciones en la actualidad.

El enfoque integrado como un concepto relativamente reciente, creado para referirse a un nuevo enfoque de desarrollo de las Políticas de Igualdad que proporciona un lugar central a la integración del factor de Igualdad entre los sexos, en el conjunto de las Políticas Generales (Sevilla, 2001). Según manifiesta el autor en enfoque integrado como un nuevo enfoque desarrollado dentro de las políticas de igualdad así llegando a proporcionar un lugar de integración a un conjunto de igualdad entre todos los géneros existentes dentro de las diferentes políticas generales que existen dentro de las organizaciones.

**Figura 3.***Enfoques del clima laboral*

## 1.1. Estrategias de fortalecimiento

### 1.1.1. Conceptos

Las estrategias de fortalecimientos son las iniciativas diseñadas para promover la capacidad técnica de las entidades públicas, mediante acciones que permitan articular esfuerzos, empoderar actores y fomentar la participación en la producción y difusión de las estadísticas estratégicas (DANE, 2022). De acuerdo el autor las estrategias de fortalecimiento como las iniciativas diseñadas para promover nuevas capacidades técnicas dentro de las organizaciones públicas, tomando acciones o planes de mejora cuyo objetivo es mejorar, empoderar, fomentar las producciones de cada organización.

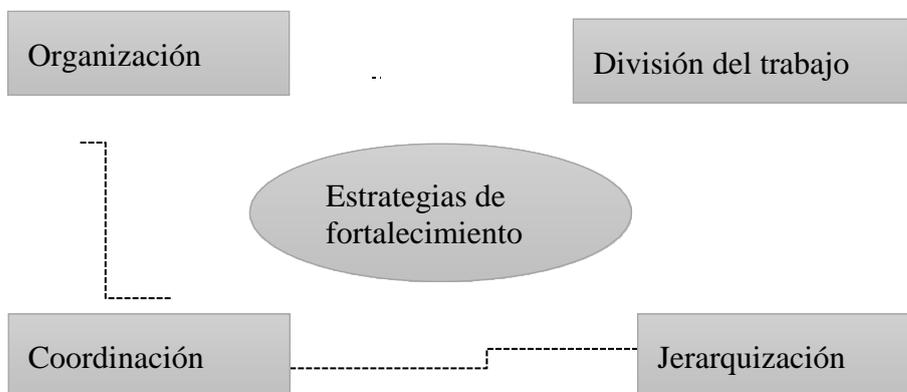
Las estrategias de fortalecimiento a las estructuras organizativas, realizando intervenciones a nivel de los individuos, organizaciones, del sector y del sistema institucional, apuntando también al desarrollo de organismos formales e informales de la sociedad (Baraona, 2015). Según

manifiesta el autor a las estrategias de fortalecimiento como las estructuras organizativas, que intervienen dentro de todos los colaboradores y autoridades máximas de la organización dentro del sector educativo, así llevando a los individuos a un buen desarrollo dentro de la sociedad.

Las estrategias de fortalecimiento como “las acciones sociales (acuerdos, conductas y aprendizajes) que le dan a la organización cierta fortaleza interna, que le permite ser eficiente en su entorno social, político, económico y cultural” (Baraona, 2015, p. 67). De acuerdo al autor define a las estrategias de fortalecimiento como las acciones sociales que tienen o se proponen dentro de las organizaciones para mejorar o implementar fortalezas en cada colaborador de la misma y así permitiendo llegar a tener un entorno social, político, económico y cultura de calidad y llegar hacer reconocida como empresa en el mercado.

**Figura 4.**

*Factores claves de las estrategias de fortalecimiento*



Características de las estrategias

#### ***4.7.2 Estrategia de fortalecimiento***

##### **4.7.2.1. Análisis objetivo**

El análisis objetivo se refiere a aquellos que deben alcanzar los diferentes subsistemas de la organización siempre y cuando estén en función de los objetivos generales, comunes o institucionales. Responden generalmente al nivel táctico (Iglesias et al., 2006). Según manifiesta el autor el análisis objetivo al alcance de los diferentes ámbitos dentro de la organización, pero tomando en cuenta siempre el manual de función y el objetivo de cada cargo departamento de la organización.

El análisis objetivo es el enunciado vinculado a la pregunta de investigación y con ello, también funciona como una guía del proceso investigativo y se presenta sólo un objetivo general, el cual debe ser alcanzable con el método propuesto y de igual manera, el objetivo general debe ser coherente con los objetivos específicos, los cuales habitualmente son tres (Centro de innovación docente, 2014). De acuerdo a lo mencionado, el análisis objetivo como un enunciado vinculado a una pregunta de investigación con el debido funcionamiento mediante una guía del proceso investigativo y siempre debe tener solo objetivo siempre dentro sea de un cargo, departamento u organización.

#### **4.7.2.2. Transparencia**

La transparencia es un concepto relacionado con la posibilidad de que la información real de una empresa, gobierno u organización puede ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que éstos pueden tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información (Parramón 2013). Según manifiesta el autor la transparencia como un concepto relacionado con la posibilidad de la información de una empresa, pero esta debe ir siempre sujeta dentro de la organización y respetando las decisiones de todos los miembros de la misma.

La transparencia en el entorno organizacional significa que la empresa tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas, y también resulta ser un factor clave para generar confianza, y esto se logra en la medida en que la empresa responde a las demandas de información sobre la forma de manejarse (Arredondo et al., 2014). De acuerdo al autor la transparencia desde el punto de vista de las organizaciones es una disposición general de la empresa que nos permite informar la situación actual, y así llegar a una toma de decisiones favorables y resultados confiables medibles y seguros dentro de las organizaciones.

#### **4.7.2.3. Capacidad interna**

Una capacidad interna organizacional se define como una “rutina de alto nivel (o colección de rutinas) que en conjunto con el proceso de asignación y combinación de los insumos ofrece a la gerencia de la organización alternativas de decisión para producir salidas de un determinado tipo (Dávila, 2013). Según manifiesta el autor la capacidad interna organizacional como una rutina de alto nivel dentro de la organización o como el conjunto de procesos de asignación y combinación de insumos y así llegando a una alta gerencia dentro de las organizaciones y así tomando decisiones correctas en un tiempo determinado.

La capacidad interna es un medio para evaluar las fortalezas y

debilidades de la organización en relación con las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo, y es una manera de hacer diagnóstico estratégico a una empresa, e involucrando todos los factores que afectan su operación corporativa (Gómez y Diaz, 2015). De acuerdo al autor, la capacidad interna como una herramienta para evaluar un análisis FODA de manera externa de la organización y así analizar y

#### **4.7.2.4 Monitoreo**

Monitoreo es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pro de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión y generalmente el monitoreo se dirige a los procesos en lo que respecta a cómo, cuándo y dónde tienen lugar las actividades, quién las ejecuta y a cuántas personas o entidades beneficia (Centro virtual de conocimiento, 2010). Según manifiesta los autores el monitoreo como un proceso sistemático que nos permite recolectar, analizar y utilizar información para proceder con el debido seguimiento del progreso de un programa para un debido cumplimiento de los objetivos organizacionales propuestos dentro de la organización.

El monitoreo es un proceso de recolección, sistematización y análisis de información basado en los objetivos, resultados, y actividades planificados y ejecutados del proyecto con el fin de mejorar su ejecución y eficacia. Es una herramienta de gestión y aprendizaje que proporciona información crucial sobre el funcionamiento y el éxito del proyecto (Consultoría, 2012). De acuerdo al autor

el monitoreo es un proceso de recolección, sistematización y análisis de información basándonos en los objetivos, resultados, actividades y ejecutados de la organización, mediante una herramienta de gestión y aprendizaje proporciona información crucial, y funcionamiento y éxito de la organización

### ***1.1.2. Tipos de estrategias de fortalecimiento***

#### **4.7.3.1. Estrategias corporativas**

Las estrategias corporativas es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás (Johnson et al., 1994). Según manifiesto los autores las estrategias corporativas como un empleo didáctico de grupos reducidos trabajando juntos como organización de un máximo aprendizaje hacia los demás.

Las estrategias corporativas como un recurso para atender a la diversidad, pero también como contenido a aprender, teniendo en cuenta la pluralidad de diferencias individuales y realidades personales que abarca un modelo educativo inclusivo (Abellán, 2018). De acuerdo al autor las estrategias corporativas como un recurso para atender a la diversidad de personas dentro de la organización, pero sin embargo teniendo en cuenta la pluralidad y diferencia individual de cada colaborador dentro de cada organización.

#### **4.7.3.2. Estrategias funcionales**

La estrategia funcional determina la forma en que se emplearán los recursos al nivel operativo en cada una de las áreas de la empresa, también el término de estrategia funcional se refiere al plan de acción

administrativa para una actividad funcional, un proceso de negocio o un departamento clave dentro de un negocio (Farro, 2012). Según manifiesta el autor como estrategia funcional la forma en que se va empleando los recursos al nivel operativo en cada área de la organización y por otro lado también como un plan de acción para mejorar una actividad, departamento dentro de una organización.

La estrategia funcional es la estrategia que ayuda a la empresa a definir cómo usar y administrar los recursos y habilidades de la forma más eficiente en cada una de sus áreas de operación, para poder alcanzar las metas establecidas dentro de la empresa (Quiroa, 2020). De acuerdo al autor la estrategia funcional es una herramienta mediante la cual nos permite definir y administrar los recursos y habilidades humanas de una manera correcta en cada una de las áreas dentro de la organización, y así llegar a alcanzar los objetivos organizacionales exitosamente dentro de la misma.

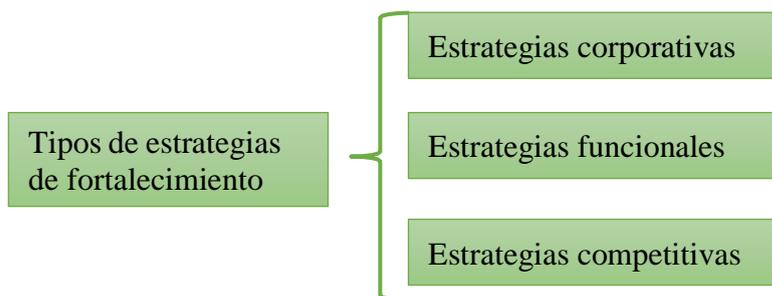
#### **4.7.3.3. Estrategias competitivas**

Las estrategias competitivas como herramienta importante dentro de cualquier organización que le permita obtener ventajas competitivas frente a otros mercados para tratar de obtener un alto nivel de desarrollo (Quero, 2008). Según manifiesta el autor las estrategias competitivas como una herramienta de las organizaciones la cual nos permite obtener ventajas y desventajas competitivas frente a otros mercados nacionales e internacionales a nivel de república en general.

La estrategia competitiva es el patrón de los principales objetivos, propósitos o metas, las políticas y planes esenciales para alcanzar los objetivos establecidos, en esta se definan la clase de negocios, o si la empresa está o quiere estar y la clase de empresa que es y quiere ser (Kenneth, 2000). De acuerdo al autor la estrategia competitiva es una base o un principio para llegar al objetivo, propósito, metas, políticas, planes sin dejar a un lado el objetivo organizacional principal de la empresa.

**Figura 5.**

*Tipos de estrategias de fortalecimiento*



**1.1.3. Enfoques de las estrategias de fortalecimiento**

**4.7.4.1. Enfoque global**

El enfoque global es un proceso continuo y dinámico, que desafía las leyes de los países en su forma de regular el funcionamiento de empresas y el comportamiento económico de los

individuos a nivel internacional (Contreras, 2013). Según manifiesta el autor el enfoque global como un proceso continuo y dinámico, el cual nos desafía a reformar, regula leyes y controla el funcionamiento y comportamiento de las organizaciones.

El enfoque global es un proceso mediante el cual los procesos sociales se reordenan y las relaciones de dependencia entre agentes dispares con objetivos comunes a escala mundial aumentan. Por ello, la globalización es una categoría trascendente en cualquier tipo de análisis de carácter sociopolítico, económico y/o cultural (Márquez et al., 2014). El enfoque global como los procesos sociales que ordenan los objetivos comunes de las organizaciones a escala mundial dependiendo siempre de las relaciones y categorías de cada una de las diferentes organizaciones que existen dentro de la sociedad.

#### **4.7.4.2. Enfoque productivo**

El enfoque de producción es una forma de organización de mercadotecnia que prevalece en un entorno económico caracterizado por la existencia de un mercado potencial importante, pero donde hay escasez de oferta, siendo insuficiente las capacidades de producción disponibles para las necesidades de mercado (Muñoz, 2005). Como se aprecia, el enfoque productivo como una forma de mercadeo dentro de la organización siempre y cuando tomando en cuenta la existencia en el mercado mundial y la alta competencia existente dentro del mercado

mundial en la sociedad.

El enfoque de productivo es uno de los más antiguos en el mundo de los negocios, y en este enfoque se sostiene que los consumidores favorecerán aquellos productos fáciles de conseguir y de bajo costo adoptando a los directivos en este enfoque la concentración de sus esfuerzos en conseguir una gran eficiencia productiva, costos bajos y distribución masiva dentro de las empresas (Dennis, 2015, p. 2015). Es así como, según este autor, el enfoque productivo es considerado como uno de los enfoques más antiguos y más importantes dentro de todas las organizaciones, favoreciendo a todos los miembros de la misma y así llegando a una alta competencia con productos de calidad al mercado mundial dentro de la sociedad.

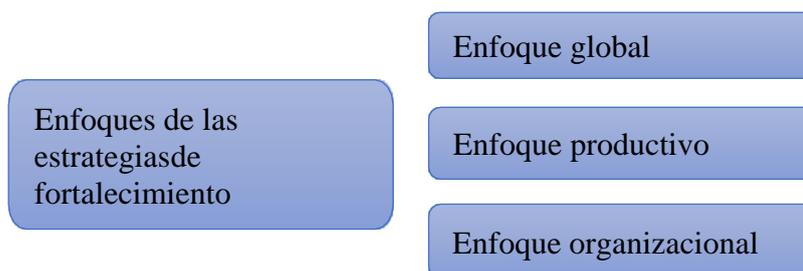
#### **4.7.4.3. Enfoque organizacional**

El enfoque organizacional es el medio del que sirve una organización cualquiera para conseguir sus objetivos, basándose la estructura organizacional que es la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la entidad en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados (Henríquez, 2017). Es decir, el enfoque organizacional como un medioo una herramienta que nos ayuda a llegar a los objetivos organizacionales con éxito, pero siempre tomando en involucrando a todos los miembros de la organización. cuenta las funciones que realiza cada colaborador dentro de la misma.

El enfoque organizacional se puede describir, como todas las acciones realizadas por la dirección con énfasis en el desarrollo de los recursos humanos empresariales para el beneficio corporativo y de cada miembro de la organización (Tovar, 2023). De acuerdo al autor el enfoque como un conjunto de acciones realizadas dentro de la organización para un correcto desarrollo del recurso humano empresarial y así teniendo un beneficio adecuado para cada uno del colaborador de la organización.

### **Figura 6**

*Enfoques de las estrategias de fortalecimiento*



#### ***1.1.4. Dimensiones y subdimensiones del clima laboral***

Se debe tomar en consideración ciertas dimensiones que influyen tanto en el clima laboral como en los diferentes enfoques analizados. Las dimensiones del clima laboral son diferentes aspectos o áreas que influyen en el ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo (Rivera et al., 2018). Cada dimensión juega un papel importante en la percepción de los empleados sobre su experiencia laboral y puede impactar significativamente su satisfacción, motivación y desempeño.

#### 4.7.5.1 Cohesión

La cohesión es entendida como la consistencia de los elementos en el texto; la coherencia, en cambio es la consistencia de los elementos en la representación en la mente del comprendedor. Mientras que la coherencia apoya la cohesión en la producción de un texto, la cohesión a menudo apoya la coherencia en la producción y comprensión del texto (Lowerse ,2013).

	demostrativos, artículos comparativos
<b>Sustitución</b>	Consiste en la sustitución de términos lingüísticos (por ejemplo,
<b>Elipsis</b>	Consiste en la elisión de una parte del mensaje que puede sobreentenderse Fácilmente
<b>Conjunción</b>	Es la relación semántica que se establece entre proposiciones por medio de conjunciones y marcadores discursivos
<b>Cohesión léxica</b>	La cohesión léxica es un mecanismo cohesivo por medio del cual se van enlazando palabras dentro de un texto.

Fuente:(López, 2013)

#### 4.7.5.2 Apoyo

Se define el apoyo como el proceso interactivo en que el individuo consigue ayuda emocional, instrumental o económica de la red social en la que se encuentra (Fachado et al., 2013).

Subdimensión	Conceptualización
<b>Apoyo emocional</b>	Relacionado con el cariño y empatía. Parecer uno de los tipos de importantes.
<b>Apoyo informativo</b>	Se refiere a la información que se ofrece a otras personas para que estas puedan usarla para hacer frente a las situaciones problemáticas
<b>Apoyo instrumental</b>	Es ofrecido cuando se utilizan ayudas instrumentales o materiales que directamente ayudan a quien lo necesita

---

<b>Apoyo afectivo</b>	Se refiere a las expresiones de afecto y amor que le son ofrecidas a los individuos por parte de su grupo más cercano
-----------------------	---

---

<b>Interacción social positiva</b>	La interacción social se relaciona con pasar tiempo con los otros y la disponibilidad de estas para distraerse, divertirse, etc.
------------------------------------	--

---

<b>Subdimensión</b>	<b>Conceptualización</b>
<b>Reconocimiento formal</b>	se caracteriza por ser un acto espontáneo de aprecio en donde los mandos superiores notan un esfuerzo o logro de alguno de los empleados y puede muchas veces solo representarse por un agradecimiento o palabras de aliento.
<b>Reconocimiento informal</b>	Se refiere más al logro de objetivos organizacionales y a la solución de problemas o generación de mejoras para la organización.

Fuente: (Fachado et al., 2013)

#### **4.7.5.3 Reconocimiento**

El reconocimiento es la actitud original que tiene el hombre ante su vida y el mundo. Esta en el implicado e involucrado existencialmente. Todo lo que lo rodea tiene valor para él e influye sobre su vida y lo vivencia, a menos que cambie su postura a la artificial del conocimiento, en sus particularidades cualitativamente (Chuca, 2016).

#### **4.7.5.4 Innovación**

La innovación sistemática consiste en la búsqueda organizada y con un objetivo, de cambios, y en el análisis sistemático de las oportunidades que ellos, (los cambios) pueden ofrecer para la innovación social o económica (Blacutt Olmos, 2021).

#### **4.7.5.5 Autonomía**

Se definen la autonomía como la capacidad de desarrollar de manera independiente la valoración por sí mismo, la toma de decisiones, el sentido de responsabilidad, etc. como resultado de un largo proceso de desarrollo individual y social a través de la aportación de distintos ámbitos de intervención de la educación social con el objetivo de promover el bienestar social y mejorar la calidad de las personas en general (Palacios, 2017).

## **1.2. Bases fundamentales sobre la institución**

La escuela “Juan Abel Echeverría”, se halla ubicada en el barrio Colaisa de la parroquia San Buenaventura del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi. Lleva este nombre en honor al romántico latacungueño Juan Abel Echeverría Munive, nació el 21 de marzo de 1853. Conocer su historia es muy interesante para quienes hemos nacido en esta parroquia y hemos asistido a sus aulas como alumnos y como docentes.

En el inicio de 1950 se le conoció como una escuela de niñas, la misma que funcionaba en la casa del señor Carlos Mallitásig (hoy Complejo Turístico Sierra Tropical), la directora de aquel entonces fue la señora Elvira Velasco y una docente la señorita Maruja Ayola, esta institución educativa atendía hasta sexto grado. Como el local de funcionamiento era rentado y funcionaba en el barrio San Silvestre de la parroquia San Buenaventura.

En 1961 se une con la escuela “Numa Pompilio Llona” la cual funcionaria en el barrio Centro de San Buenaventura, a la que deberían asistir los alumnos de todos los barrios de la parroquia, resultando distante especialmente a los alumnos que venían del sector occidental.

En 1973 empiezan los trabajos de extensión y ampliación del “Aeropuerto Cotopaxi”, como se lo denomina actualmente se cierra la carretera que unía el sector Occidental en el centro parroquial, ante este hecho el Comité Pro-Mejoras

de los barrios 38 occidentales empiezan su labor de gestión ante la Dirección de Educación de Cotopaxi, exponen los motivos logran alcanzar que la escuela vuelva al barrio de su creación, como escuela mixta al barrio San Silvestre.

El 20 de octubre de 1975 empezó una nueva época para esta institución, siendo así el personal docente: Lic. Hugo Montenegro (director-profesor), José Román, Hernán Negrete, Prof. Alicia Román, Rosario Díaz, Dolores Vaca. El local de funcionamiento fue el salón de Actos del Directorio de Aguas Silvestre Bellavista, para los grados 10 al 40 y 50 al 60 funcionaron en la actual vivienda “Flor del Campo”. En 1976 se consigue que la FAE reconozca la división de la parroquia en dos. Y el Coronel Feliz Narváez Gobernador de aquel entonces, entrega un pago al daño social entregando así un lote de terreno de 11.800 m<sup>2</sup> en el barrio Colaisa donde actualmente funcionaria desde 1985.

Debemos dejar un atento agradecimiento al Consejo Provincial al Arq. Luis Negrete exdirector del DINASE de aquel entonces, ya que como educador brindo todo su apoyo. Con mucha satisfacción se manifiesta que en estos días se convirtió en Unidad Educativa, uniéndose al Colegio 14 de Julio que estará al servicio de la niñez y juventud de la parroquia brindando una educación de calidad, fruto de trabajo de sus abnegados ancestros, logrando grandes profesionales para el país.

### ***1.2.1. Estado actual***

En la actualidad cuenta con más de 1,500 estudiantes que se van formando año tras año con conocimientos adquiridos

de calidad en la educación de secundaria en sus instalaciones ubicada en la ciudad de Latacunga, Parroquia Eloy Alfaro y Barrio San Felipe.

#### **4.8.1.1. Misión**

La Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” tiene como misión satisfacer las demandas según los avances científico tecnológicos del país mediante la interacción con los actores de la sociedad, de la formación académica de bachillerato unificado BGU y técnico con niveles de alta competitividad y la prestación de servicios para así contribuir al buen vivir y al mejoramiento de calidad de vida de los ecuatorianos.

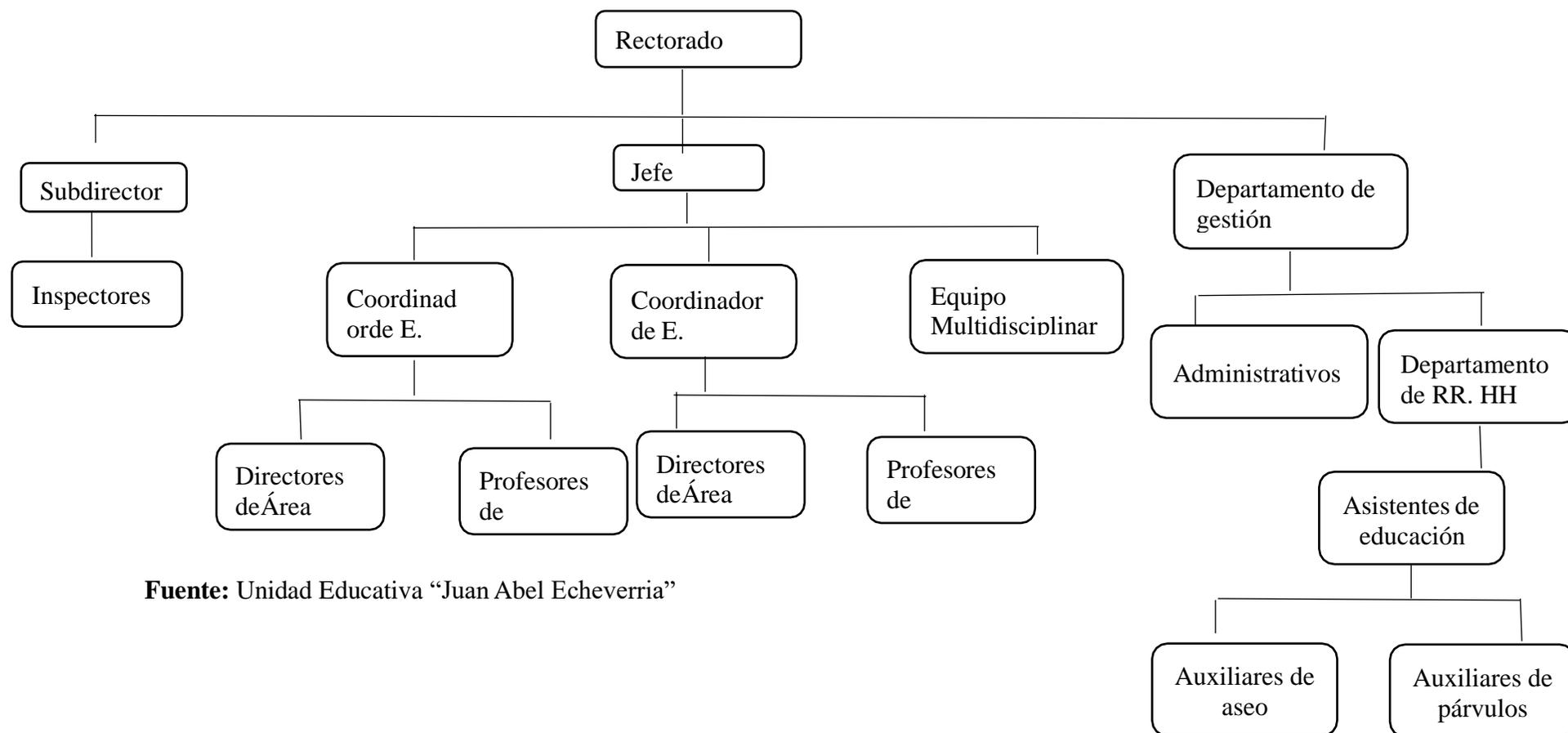
#### **4.8.1.2. Visión**

La Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” es una institución educativa fiscal, su visión es mantenerse entre los mejores establecimientos a nivel provincial y nacional a través del fortalecimiento de las potencialidades de los actores de la comunidad educativa que nos permitirá a estar con una excelencia académica de los planteles del Milenio brindando a la sociedad una educación de calidad y calidez.

### 4.8.1.3.Organización

**Figura 7.**

*Organigrama de la institución “Juan Abel Echeverría”*



**Fuente:** Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

## **5. Metodología**

### **5.1. Enfoque de la investigación**

Para alcanzar con éxito los objetivos planteados en la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, el cual según manifiesta el autor (Hernández 2003), es el enfoque cuantitativo es la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Dentro del enfoque cuantitativo se tomó en cuenta la técnica de recolección de datos, utilizando una herramienta, es decir, la encuesta para evaluar el clima laboral dentro de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”, esto quiere decir, que la investigación cuantitativa regularmente elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes.

### **5.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación que se empleó en esta investigación es de estrategias adecuadas para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, según su naturaleza o profundidad, el nivel de investigación se refiere al grado de conocimiento que posee el investigador en relación con el problema a fenómeno a estudiar.

### **5.3. Diseño de la investigación**

Para la investigación se hizo uso de un diseño no experimental, ya que el análisis es muy amplio y el trabajo de investigación tiene un alto soporte teórico alto y ya que no se manipula las variables solo se observa de una manera natural para que después sean analizadas,

Es decir, es una investigación donde no se varia intencionalmente el fenómeno analizado, sus consecuencias y el como sucedió. Es decir, lo que es el clima laboral en los docentes de secundaria de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” fue analizado sin intervenir de alguna manera en sus resultados o alterando de alguna manera su efecto en la población de estudio.

#### **5.4. Tipo de la investigación**

Se hizo uso complementario entre el estudio bibliográfico y el primero de estos es un proceso mediante el cual recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado, a través de este fue posible procesar los escritos principales que guardan relación con el clima laboral de los docentes en la institución elegida y lo que se encuentre sobre estrategias de fortalecimiento en este fenómen

## **5.5. Técnicas de la recolección de datos**

### **5.5.1. Instrumento**

### **5.5.2. Cuestionario**

Según López, (2013) menciona “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”.

En la presente investigación se utilizó el cuestionario ya aprobado por el planestratégico PGR del año 2010-2015, por lo que se puntualizó 5 dimensiones de 16 preguntas, que fueron enviadas a la máxima autoridad de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” para la recolección de datos del presente estudio, las mismas fueron aplicados en los docentes de secundaria de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” y los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva y fueron presentados mediante tablas y gráficos que facilitaron su interpretación, utilizando instrumentos prácticos como Excel, Google formulario y el software spss.

Cada una de las preguntas fueron evaluadas por el cuerpo docente y administrativo, utilizando una escala de calificación que va desde el 1 al 3, conforme a la escala de Likert. Dicha escala posibilita capturar tanto la frecuencia como la intensidad de las respuestas proporcionadas. En esta escala, el valor de 1 muestra el nivel más alto de acuerdo o satisfacción, sin embargo, el 3 representa el nivel más bajo de acuerdo.

El cuestionario abarca un total de 20 preguntas, distribuidas en las siguientes dimensiones:

- Autonomía – 5 preguntas
- Cohesión – 5 preguntas
- Apoyo -5 preguntas
- Reconocimiento -5 preguntas
- Innovación – 5 preguntas

Este enfoque metodológico nos permitirá obtener información valiosa sobre la percepción del personal en relación con estas dimensiones clave de clima laboral en la Unidad Educativa.

#### **5.6. Población y muestra**

A continuación, se puede observar una tabla que la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” el cual está conformado por una sola instalación en toda la ciudad de Latacunga de la provincia de Cotopaxi teniendo así una población de 60 funcionarios de los cuales 50 acudieron con la resolución de la encuesta con los cuales se desarrolló esta investigación.

## Tabla

### *Población de estudio*

N °	AGENCIA	N° DE TRABAJADORES	NO ENCUESTADOS	ENCUESTADOS
1	Directivos	12	2	10
2	Administrativos	45	7	38
3	Operativo	3	1	2
	TOTAL	60	10	50

**Población Y Muestra:** La población de estudio es de 60 colaboradores, sin embargo, la muestra adecuada con el 95% de confianza y un error de 5%, es de 50 colaboradores de la institución educativa.

Para medir esta fiabilidad de los instrumentos se hace uso de del alfa de Cronbach, a través de esta es posible identificar la ausencia de errores de medida en un test o, a su vez, la presión de su medición. El coeficiente consiste en tomar en consideración la media de las correlaciones entre las dos variables de investigación del trabajo.

Para definir la confiabilidad del instrumento se debe tomar en consideración la valoración de la Tabla 24.

**Tabla**

*Rango de fiabilidad para alfa de Cronbach*

<b>Rango</b>	<b>Confiabilidad</b>
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Es así como a través del software estadístico SPSS se procede a realizar el análisis de confiabilidad y saber que tan fiable es el instrumento utilizado para los fines investigativos del presente trabajo (Tabla 25), se cuenta con un total de 20 ítems con sus respectivos valores y varianzas.

**Tabla**

*Rango de fiabilidad para alfa de Cronbach*

<b>Suma de varianza</b>	<b>34,91634033</b>
<b>Varianza de la suma</b>	815,3620506
<b>Número de ítems</b>	20
<b>Coefficiente de confiabilidad</b>	0,969293051

Con base al valor final y tomando como referencia la Tabla 24, con un coeficiente de 0,969\* se puede concluir que el instrumento utilizado tiene una excelente confiabilidad para fines investigativos. Es decir, los resultados obtenidos en este trabajo tienen una fiabilidad bastante alta y con la cual se puede confiar para tener resultados objetivos

## **6. Análisis Y Discusión De Resultados**

### **6.1. Análisis e interpretación de resultados**

Una vez realizado el levantamiento de la información a través de un enfoque cuantitativo con la técnica de recolección de datos a una población de 60 colaboradores de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”, a través de la encuesta, instrumento para evaluar el clima laboral en las instituciones educativas, caso zona Cotopaxi-Latacunga. Adaptando para medir el nivel de clima laboral en la organización, donde para poder evaluar los criterios considerados se procederá a realizar por medio de un análisis de porcentajes.

#### ***6.1.1 Datos Demográficos***

**Tabla 26. Genero**

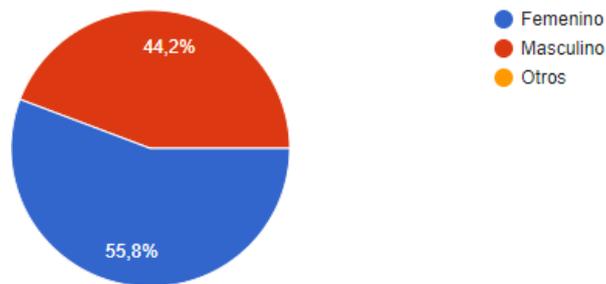
<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Femenino</b>	21	55,8%

<b>Masculino</b>	29	44,2%
<b>Otros</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	50	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura7.**



**Fuente:** Molina (2023)

### Análisis

De las personas encuestadas el 55,8% de los trabajadores manifestaron que son de género femenino y el 44,2% de género masculino, lo que quiere decir que en la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría” la mayoría de los colaboradores son mujeres y hombres son pocos.

**Tabla 27. Edad**

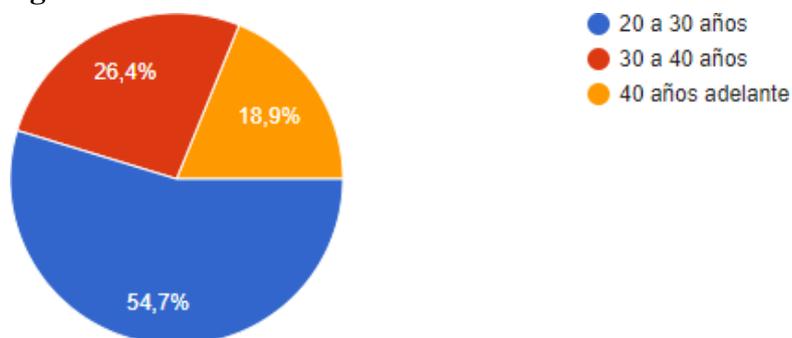
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
<b>20 a 30 años</b>	28	54,7%
<b>30 a 40 años</b>	12	26,4%

<b>40 años en adelante</b>	10	18,9%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Datos obtenidos de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura 5.**



**Fuente:** Molina (2023)

### **Análisis**

De los colaboradores encuestados el 54,7% manifestaron que su edad esta entre los 20 a 30 años y un 26,4% su edad es de 30 a 40 años y por último un 18,9% pasan de los 40 años en adelante, se puede llegar a que dentro de la organización existe un mayor grado entre 20 a 30 años de edad de todos los miembros de la misma.

**Tabla 3: Estado civil**

Opción de respuesta	Frecuencia	Respuesta
---------------------	------------	-----------

<b>Soltero</b>	27	53,8%
<b>Casado</b>	16	32,7%

*Nota.* Datos obtenidos de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

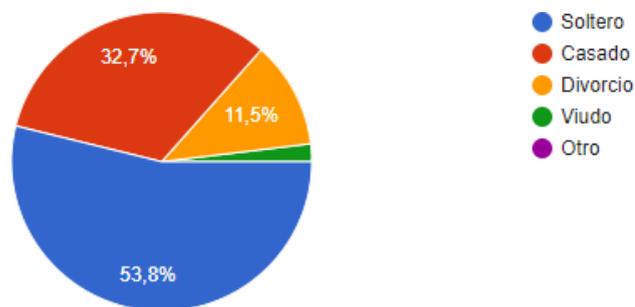
**Fuente:** Molina (2023)

<b>Divorciado</b>	6	11,5%
<b>Viudo</b>	1	1,9%
<b>Otro</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Datos obtenidos de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura 6.**



**Fuente:** Molina (2023)

### **Análisis**

De los colaboradores encuestados el 53,8% manifestaron que su estado civil es soltero y un 32,7% es casado y el 11,5% es divorciado y un 1,9% es viudo dentro de la organización, lo que quiere decir que dentro de la organización existen un alto grado de personas solteras dentro de la misma.

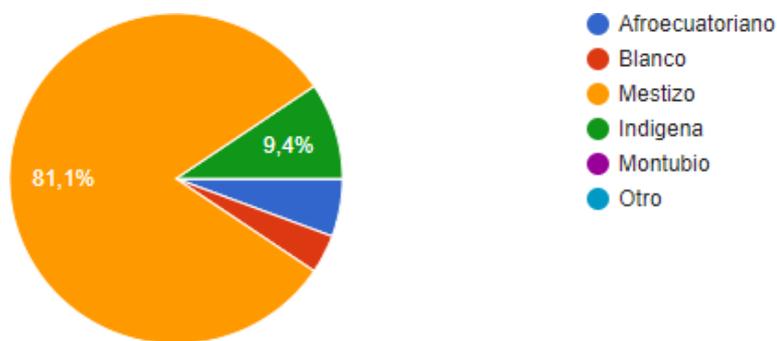
<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Afro ecuatoriano</b>	2	5,7%
<b>Blanco</b>	1	3,8%
<b>Mestizo</b>	43	81,1%
<b>Indígena</b>	4	9,4%
<b>Montubio</b>	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

#### Tabla 4: Etnia

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

Fuente: Molina (2023)

Figura 7.



Fuente: Molina (2023)

#### Análisis

identificación es mestiza y un 9,4 %, el 5,7% se considera como afro ecuatoriano y un 3,8% como blanco lo que quiere decir que dentro de la organización existen colaboradores más dela etnia mestiza.

#### Preguntas del cuestionario

De los colaboradores encuestados el 81,1% manifestaron que su etnia de

### 6.1.1. Cohesión

**Tabla5.**

*Mis compañeros y yo trabajamos de manera efectiva*

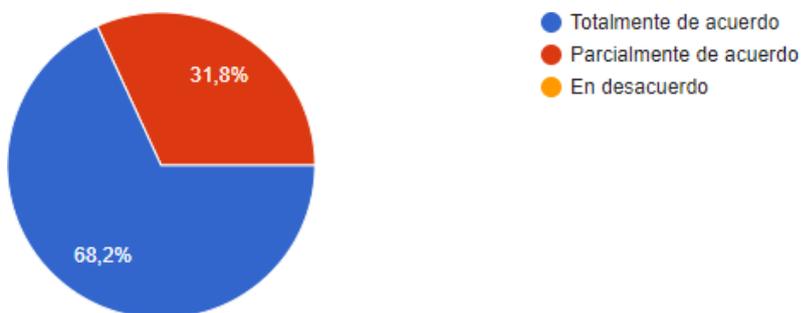
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Total de acuerdo	31	68,2%
Parcialmente de acuerdo	19	31,8%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

*Nota.* Datos obtenidos de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura8.**

*Porcentaje, mis compañeros y yo trabajamos de manera efectiva*



**Fuente:** Elaboración propia

De los colaboradores encuestados el 68,2% afirma que está totalmente de acuerdo que existe un trabajo de manera efectiva dentro de la organización y el 31,8% de la población esta parcialmente de acuerdo que se realiza dentro de la misma un trabajo efectivo en cada puesto de trabajo, y a manera de resultado que refleja más positivo se puede decir que en la organización si existe una buena manera efectiva de trabajo, pero sin embargo existen algunas irregularidades.

**Tabla**

**6.**

*Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común*

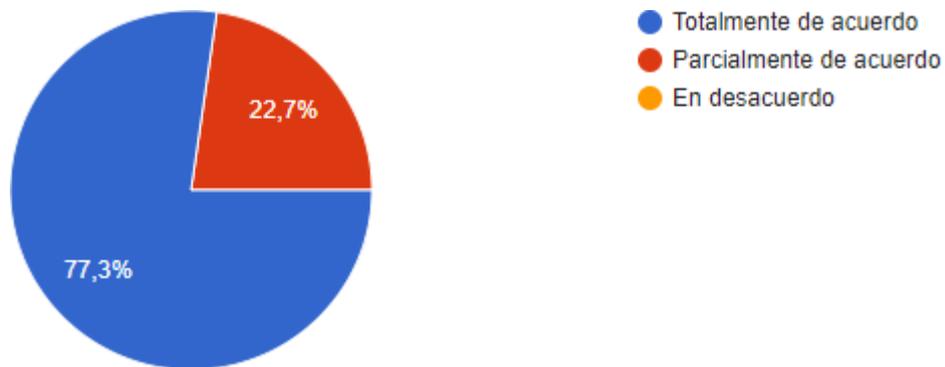
<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	31	77,3%
Parcialmente de acuerdo	19	22,7%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**9.**

*Porcentaje, siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 77,3% afirma que se siente conforme dentro de su equipo de trabajo y satisfecho porque están cumpliendo esa meta propuesta, y el 22,7% de la población esta parcialmente de acuerdo con la manera que trabaja la organización, como es de forma grupal o en equipo porque hay falta de responsabilidad y organización en algunos casos dentro de los equipos de trabajo de la misma.

**Tabla**

7.

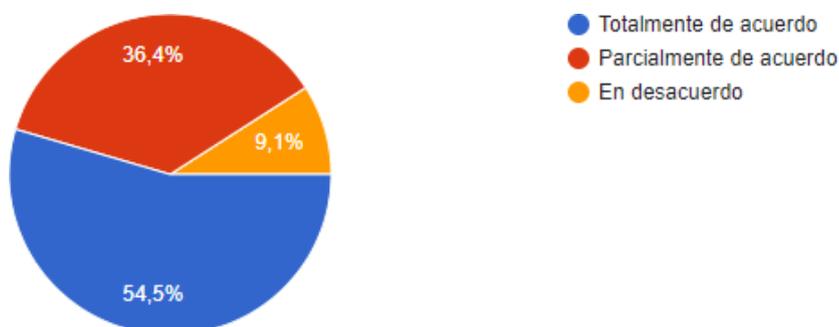
Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	32	54,5%
Parcialmente de acuerdo	13	36,4%
En desacuerdo	5	9,1%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura10.**

*Porcentaje, mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 54,5% afirma que su grupo de trabajo colabora en las actividades a desarrollarse dentro de la organización de una manera eficiente y enfocada y el 36,4% de la población afirma que sus compañeros de equipo colaboran de una manera eficiente y enfocada, pero de una forma mínima, el 9,1% dice que su grupo de trabajo no colabora en ninguna actividad a desarrollarse dentro de la misma.

**Tabla8.**

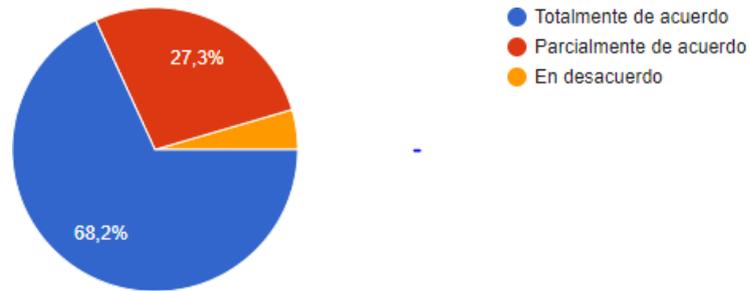
*Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	68,2%
Parcialmente de acuerdo	12	27,3%
En desacuerdo	3	4,5%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura11.**

*Porcentaje, mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 68,2% afirma que totalmente de acuerdo tienen refuerzo en algunas actividades laborales que presentan dificultad y el 27,3% afirma que también reciben apoyo de refuerzo por su máxima autoridad de una manera parcialmente y el 4,5% expone que no ha recibido ningún refuerzo por parte de la autoridad máxima durante su periodo laboral que ha permanecido en la organización.

**Tabla**

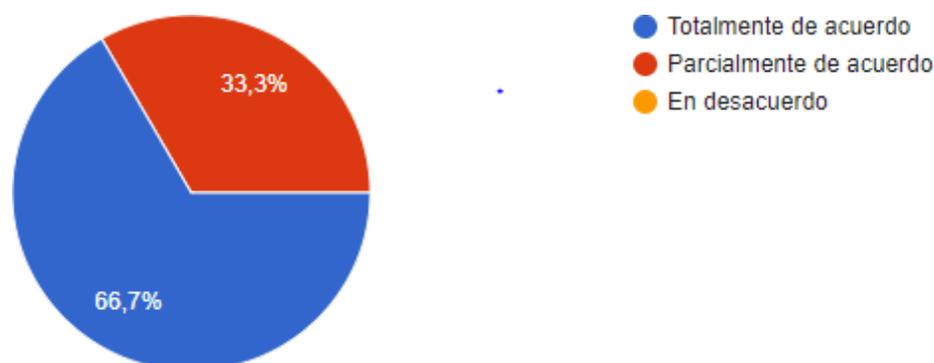
*Puedo confiar en mis compañeros de trabajo*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	38	66,7%
Parcialmente de acuerdo	12	33,3%
En desacuerdo	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura12**



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 66,7% está totalmente de acuerdo en confiar de una manera ciega en todos sus compañeros de trabajo de la organización y un 33,3% de población confía en sus compañeros de trabajo, pero de una manera parcialmente o lejana de ella hacia los demás miembros de la misma.

### **6.1.2. Apoyo**

#### **Tabla**

**10.**

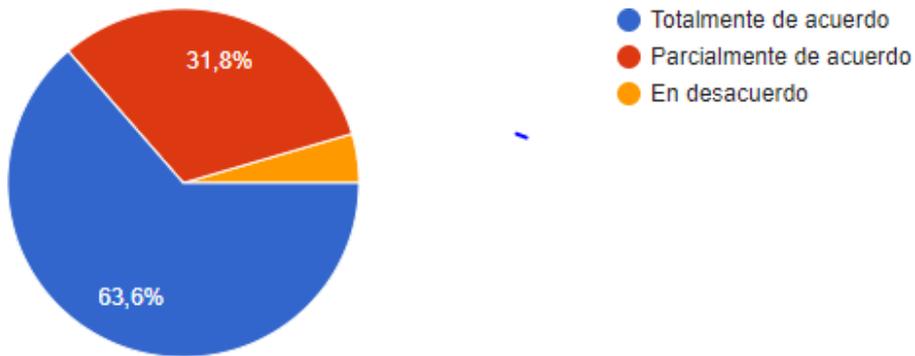
*Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas y propuestas para mejorar el trabajo*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	36	63,6%
Parcialmente de acuerdo	11	31,8%
En desacuerdo	3	4,5%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura13.**

*Porcentaje, hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas y propuestas para mejorar el trabajo*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 63,6% afirman que totalmente de acuerdo cuentan con evidencias de parte de su jefe para mejorar su producto o servicio y el 31,8% afirman que de una manera parcialmente de acuerdo o pocas evidencias por parte de la máxima autoridad y el 4,5% no cuentan con ninguna evidencia por parte de las autoridades superiores de la organización.

**Tabla11.**

*Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	54,5%
Parcialmente de acuerdo	15	45,5%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

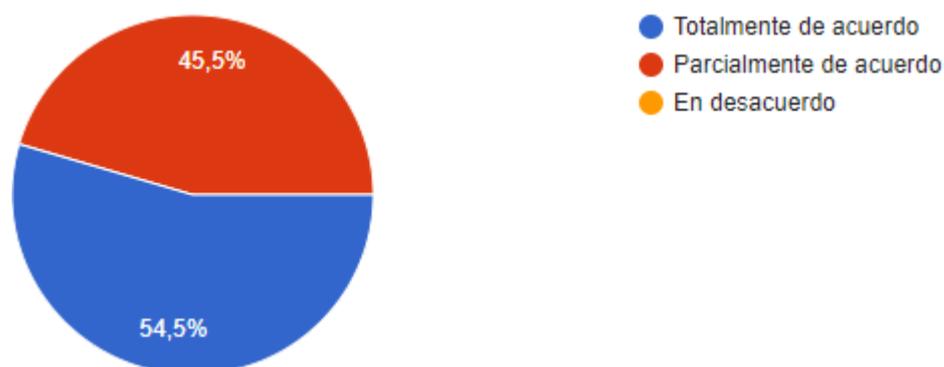
**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**14.**

*Porcentaje, considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito*

**Fuente:** Molina (2023)



De los colaboradores encuestados el 54,5% afirma con totalidad de acuerdo que su jefe es flexible ante todas las peticiones que se le solicita por todos los miembros de la organización y el 45,5% afirmó que es aceptado las diferentes peticiones de una manera no muy seguida pero parcialmente dentro de la organización

**Tabla12.**

*A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente*

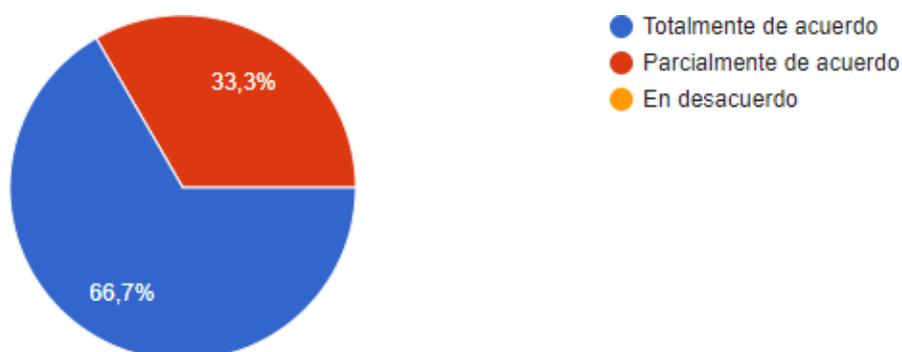
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	39	61,9%
Parcialmente de acuerdo	11	38,1%
En desacuerdo	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**15.**

*Porcentaje, a mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 61,9% afirma con totalidad de acuerdo de su jefe es de super interés que su personal vaya creciendo y avanzando con un plan de carrera dentro de la organización y el 38,1% expone que esta decisión si es considerada dentro de la misma, pero sin embargo no se realiza de la manera correcta y en el tiempo establecido.

**Tabla****13.**

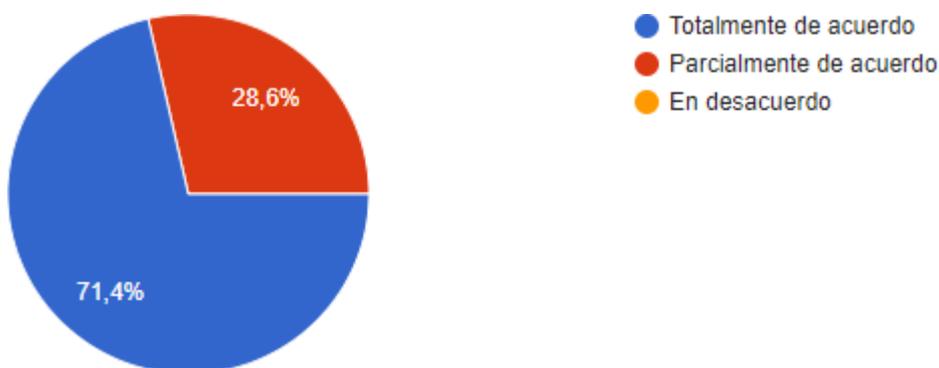
*Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	37	71,4%
Parcialmente de acuerdo	13	28,6%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura****16.**

*Porcentaje, es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 71,4% afirmó que totalmente de acuerdo cuando tengo un problema de trabajo y puedo confiar en mi jefe para solucionarlo y el 28,6% expone que no se da muy seguido estos casos, sin embargo, se realiza de vez en cuando pero no de una manera frecuente dentro de la organización.

**Tabla****14.**

Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores

<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	33	66,7%
Parcialmente de acuerdo	17	33,3%
En desacuerdo	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura****17.**

*Porcentaje, mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores*

**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 66,7% afirma que la mayoría de sus colaboradores está totalmente de acuerdo que su jefe les enseña y pone en práctica que de los diferentes errores que cometemos se aprende y el 33,3% expone su opinión de la misma manera positiva, pero, sin embargo, en algunas ocasiones existen diferencias dentro de la organización.

### **6.1.3. Reconocimiento**

**Tabla**

**15.**

*Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato*

<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	36	66,7%
Parcialmente de acuerdo	11	28,6%
En desacuerdo	3	4,8%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**18.**

*Porcentaje, cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato*

**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 66,7% afirma que totalmente de acuerdo cuando existe una vacante primero se busca el idóneo primeramente en la misma organización y el 28,6% afirmo que esta decisión es tomada parcialmente dentro de la entidad y un 4,5% expone que nunca ha existido una acción de reconocimiento de esta manera por parte del área de talento humano de la misma.

**Tabla**

**16.**

*La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error*

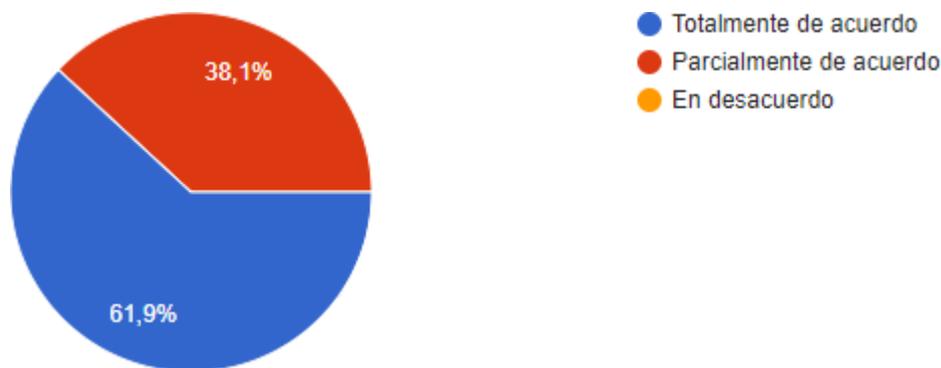
<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	37	61,9%
Parcialmente de acuerdo	13	38,1%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**19.**

*Porcentaje, la única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 61,9% afirma en su totalidad de acuerdo que su rendimiento es tomado en cuenta solo cuando hay un error dentro de la entidad y el 38,1% expone de una manera parcialmente de acuerdo que también existe de una manera no tan seguida y mínima este tipo de decisiones tomadas por las autoridades mayores de la organización.

**Tabla**

**17.**

*Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	37	61,9%
Parcialmente de acuerdo	11	28,6%
En desacuerdo	2	9,5%
TOTAL	50	100%

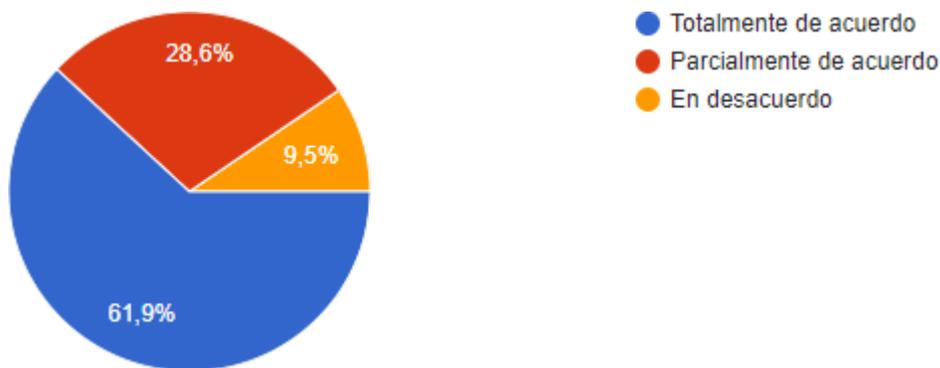
**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**20.**

*Porcentaje, mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar*

**Fuente:** Molina (2023)



De los colaboradores encuestados el 61,9% afirma con totalmente de acuerdo que su jefe los conoce de una manera correcta a cada uno de sus colaboradores de la entidad y el 28,6% afirmó que parcialmente de acuerdo con su jefe que me conoce como persona dentro de la misma y el 9,5% expone que no es conocida como persona por parte de su jefe en la organización.

**Tabla**

**18.**

*Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	39	57,1%
Parcialmente de acuerdo	11	42,9%
En desacuerdo	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**21.**

*Porcentaje, mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.*

**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 57,1% afirmo que los jefes reconocen a todos los colaboradores por sus buenas actitudes realizadas por cada colaborar y el 42,9% tienen una misma perspectiva de su jefe de una buena relación con sus colaboradores dentro de la organización.

**Tabla**

**19.**

*El instrumento de medición utilizado para evaluar arroja conclusiones sobre mi desempeño*

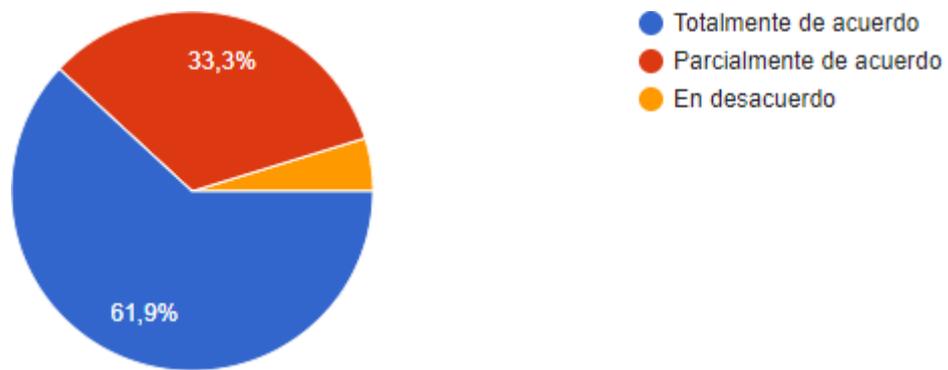
<b>Opción de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	37	61,9%
Parcialmente de acuerdo	11	33,3%
En desacuerdo	2	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

**22.**

*Porcentaje, el instrumento de medición utilizado para evaluar arroja conclusiones sobre mi desempeño*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 61,9% afirmo en su totalidad de acuerdo que se utiliza un instrumento para evaluar desempeño y arrojar conclusiones sobre cada colaborador de la organización y el 33,3% afirmo que también está de acuerdo con la decisión anterior por parte de la misma y el 4,8% expone un desacuerdo total de la misma.

#### 6.1.4. Innovación

##### Tabla

20.

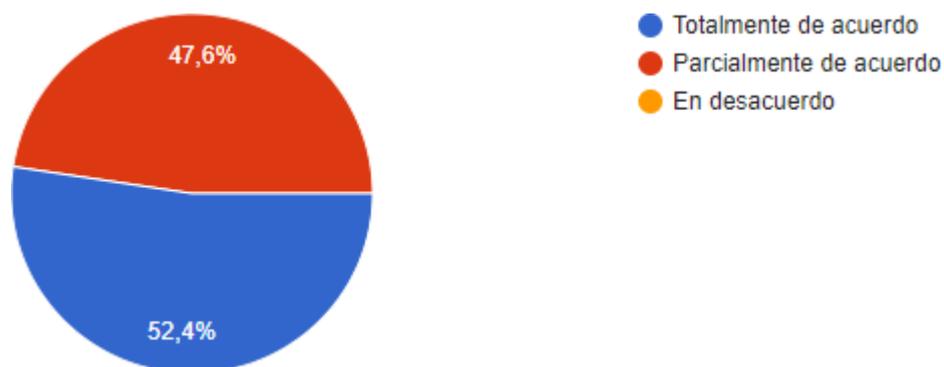
A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	33	52,4%
Parcialmente de acuerdo	17	47,6%
En desacuerdo	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura23.**

*Porcentaje, a mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 52,4% afirmó con totalmente de acuerdo que a su jefe agradece a sus colaboradores por las diferentes formas que realizan su trabajo para el un resultado exitoso de la organización, y el 47,6% exponen que su jefe esta agradecido de una manera parcialmente de acuerdo y no tan frecuentemente de la misma.

**Tabla21.**

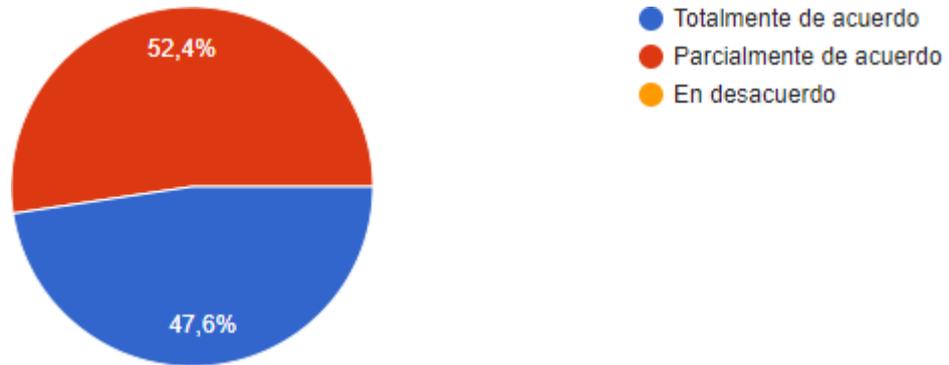
*Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	37	52,4%
Parcialmente de acuerdo	13	47,6%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura24.**

*Porcentaje, mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 52,4% afirmó con su totalidad de acuerdo que dentro de la organización su jefe valora los esfuerzos realizados en el momento de realizar sus actividades laborales demostrando un interés fuerte a cada cosa que realiza el colaborador y el 47,6% expone un parcialmente de acuerdo que su jefe valora sus esfuerzos, dedicaciones en el cumplimiento de sus actividades laborales desarrolladas dentro de la misma.

**Tabla22.**

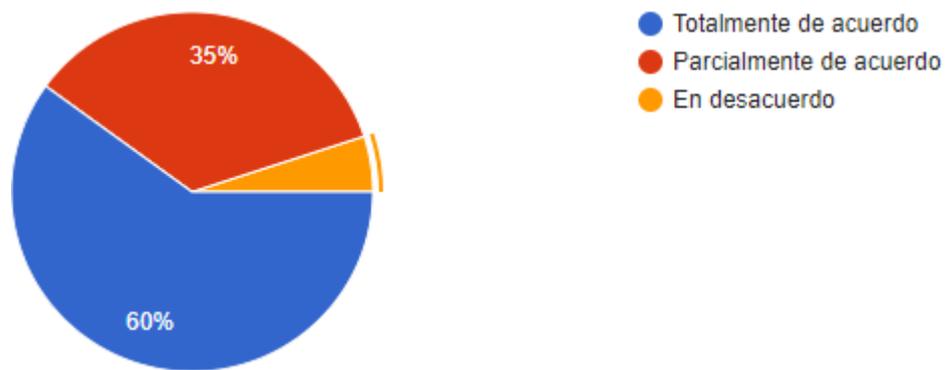
*Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	33	60%
Parcialmente de acuerdo	15	35%
En desacuerdo	2	5%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura25.**

*Porcentaje, se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 60% afirmó que totalmente de acuerdo es tomada sus ideas creativas e innovadoras, para la mejora o éxito en el trabajo de cada puesto en la organización y el 35% afirmó de una manera parcialmente de acuerdo que su jefe adopta a la toma de decisiones de los

colaboradores dentro de la organización y el 5% expone que nunca es considerada una decisión de su parte para la mejora o el éxito de la misma.

**Tabla**

23.

*Cuando algo me sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema vuelva a suceder*

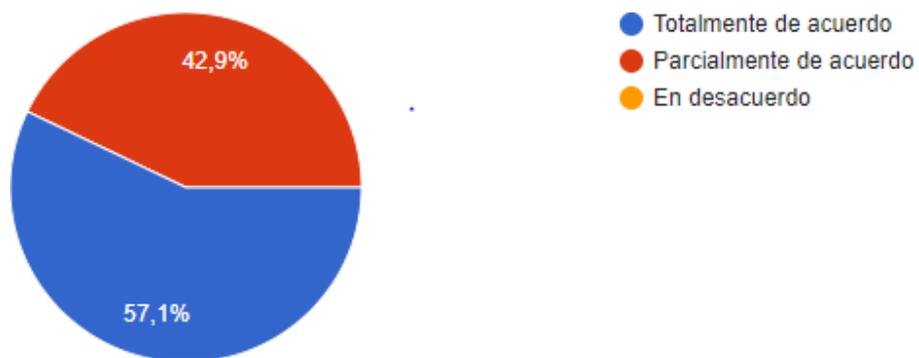
Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	36	57,1%
Parcialmente de acuerdo	14	42,9%
En desacuerdo	0	0,0%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura**

26.

*Porcentaje, cuando algo me sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 57,1% afirmó con totalmente de acuerdo que cuando existe un error dentro de un colaborador es corregido por parte de la autoridad mayor para así poder evitar que vuelva a suceder el mismo

error y el 42,9% afirmo de una manera parcialmente de acuerdo que cuando cometo un error dentro de la entidad es corregido, pero sin embargo en algunas ocasiones no es tomada en cuenta por parte del jefe de la organización.

**Tabla24.**

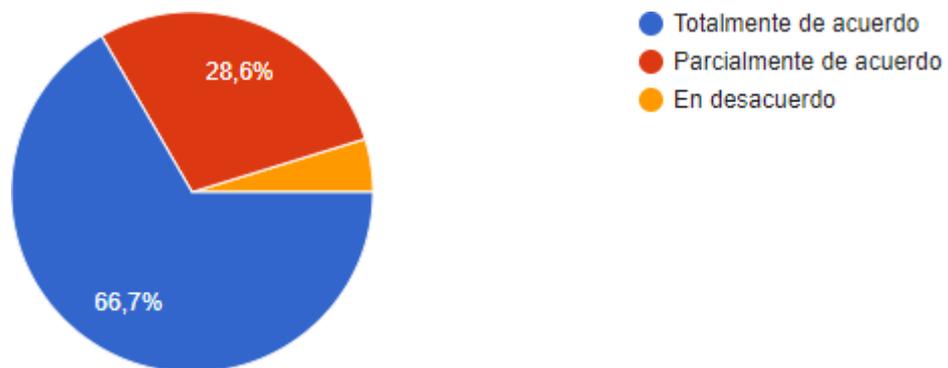
*Nuestro ambiente laboral apoya a la innovación*

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	37	66,7%
Parcialmente de acuerdo	11	28,6%
En desacuerdo	2	4,8%
TOTAL	50	100%

**Fuente:** Molina (2023)

**Figura27.**

*Porcentaje, nuestro ambiente laboral apoya a la innovación*



**Fuente:** Molina (2023)

De los colaboradores encuestados el 66,7% afirma en su totalidad de acuerdo que el ambiente de trabajo siempre apoya a la innovación de la organización y el 28,6% afirmo que de una manera parcialmente de acuerdo que el ambiente laboral es muy tomado para la creación de ideas creativas e innovadoras

de la entidad y el 4,8% expreso que un total desacuerdo que el ambiente laboral apoya a la innovación dentro de la organización.

## **6.2. Discusión de resultados**

Una vez realizado el respectivo análisis e interpretación de resultados se pudo evidenciar que existen falencias en el clima laboral dentro y las dimensiones de innovación y apoyo, de los cuales son las principales razones para que la información que va dirigido a los diferentes departamentos o áreas de la institución sea distorsionada o mal interpretada, por parte del rector de la misma, así como consecuencia obtener resultados negativos o poco eficientes, en el manejo de la respectiva información dentro de la organización.

## **7. Impactos Del Proyecto**

### **7.1. Impacto Técnico**

El presente proyecto posee un impacto técnico ya que la investigación realizada ayudaraa identificar las debilidades o fortalezas de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverria” con relación al clima laboral, además con las estrategias de fortalecimiento de mejora se perfeccionará el apoyo e innovación, lo cual beneficiará a los trabajadores para que se puedan expresar libremente, generen confianza y compromiso hacia la organización.

La Unidad Educativa “Juan Abel Echeverria” se encuentra en una alta competitividad en la educación, en donde los procesos de enseñanza y aprendizaje tienden a ser desarrolladosde manera efectiva, es decir, necesariamente implica el

uso de programas tecnológicos avanzados (herramientas digitales) que nos ayuda a mantener dentro la organización una educación de calidad y excelencia dentro del país.

## **7.2. Impacto Social**

El impacto social se puede identificar de acuerdo a un análisis previo, tomando en cuenta los aspectos positivos en el ambiente laboral de confianza, por hecho que si se maneja un buen ambiente laboral dentro de la organización, y por ende se mejorara la motivación, innovación, la alta rotación del personal por competencia y mejor productividad, es decir que se acortan a tener colaboradores de excelencia y calidad dentro y fuera de la misma.

## **7.3. Impacto Ambiental**

Se observo que existe una buena predisposición de la institución para implementar políticas para ayudar a mejorar la gestión ambiental de las instalaciones de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverria” es decir al momento de promocionar sus ofertas académicas y carreras técnicas (mecánica automotriz e instalaciones eléctricas) mediante volantes o trípticos, por ser un gran contaminante al ambiente, se recomienda utilizar los diferentes medios tecnológicos y redes sociales para la publicidad de información, y así poder generar un impacto ambiental positivo por parte de la institución, y disminuir la contaminación ambiental y subir el nivel de reciclaje dentro de la misma.

## **8. Propuesta Estratégica**

### **8.1. Introducción**

Esta propuesta estratégica, tiene como objetivo principal fortalecer el clima laboral en el talentoso equipo de docentes de secundaria. Reconociendo la importancia fundamental que desempeñan nuestros educadores en la formación de las futuras generaciones, es de suma relevancia asegurar un ambiente laboral positivo que fomente la satisfacción, el compromiso y el bienestar de quienes dedican su esfuerzo y pasión en la educación de nuestros estudiantes.

En la Unidad Educativa "Juan Abel Echeverría", se comprende que un clima laboral saludable es el cimiento sobre el cual se construye una enseñanza de calidad y un aprendizaje significativo. Cuando los docentes se sienten valorados, apoyados y motivados, se refleja en su desempeño académico y en su capacidad para inspirar y guiar a nuestros jóvenes hacia un futuro prometedor.

En esta propuesta estratégica, se exploran diversas áreas y enfoques para mejorar el clima laboral en nuestro cuerpo docente. A través de una combinación de análisis de necesidades, involucramiento de todos los miembros de la comunidad educativa y la implementación de enfoques innovadores, buscamos crear un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal de nuestros educadores.

Se aspira a través de esta iniciativa no solo redunde en un ambiente laboral positivo, sino que también se traduzca en una mejora continua de los resultados

académicos, una disminución de la rotación de docentes y una mayor satisfacción general en el trabajo. La colaboración y el compromiso de todos los involucrados serán fundamentales para llevar a cabo con éxito esta propuesta estratégica.

A continuación, se detallará los objetivos de la presente propuesta, dirigidos a los colaboradores de la institución de nivel administrativo, operativos y de servicio de la institución.

- Desarrollar estrategias basadas en las realidades y necesidades de la institución para fortalecer la mejora del clima laboral de la organización.
- Crear actividades manejables donde especifique las tareas que se van a llevar a cabo para minimizar los problemas internos mediante la creación de un entorno de trabajo acogedor y de confianza.
- Proponer a la institución un plan de estrategias, para mejorar el clima laboral interna y externa de la organización y el desarrollo empresarial.

**Tabla 25.**

*Estrategias para mejorar la relación de jefe hacia los empleados*

*Dimensión de Cohesión*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto</b>
Fomentar la comunicación abierta y honesta en los colaboradores de la organización	Establecer canales de comunicación efectivos y accesibles para que los colaboradores puedan expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias de manera confidencial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los sistemas de medios de comunicación</li> <li>• Identificar las fallas que existen entre la relación de jefe a empleados</li> <li>• Implementar talleres</li> </ul>	Jefe administrativo	Recurso humano (Interno)	\$ 0
Promover la participación y el trabajo en equipo en los colaboradores	Fomentar la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones y la resolución de problemas, valorando sus opiniones y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar puntos débiles en cada uno de los colaboradores</li> <li>• Segmentar departamentos de la organización</li> <li>• Diagnosticar la relación</li> </ul>	Jefe administrativo	Recurso humano (Interno)	\$ 0

**Tabla 26.**

---

promoviendo un ambiente inclusivo	entre compañeros de trabajo y el ambiente laboral
<b>TOTAL</b>	
<b>\$ 0</b>	

---

**Fuente:** Molina (2023)

**Tabla 27.**

*Estrategias para mejorar el ambiente laboral*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto</b>
Implementar reconocimientos y recompensas a los colaboradores de la organización	Motivar a los colaboradores otorgándoles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar capacitaciones cada primertrimestre del año</li> <li>Seccionar al personal</li> <li>• Planear temas relevantes y actuales referentes a reconocimientos</li> </ul>	Jefe de talento humano	Recursos humanos (Interno)	\$ 0
Fomentar políticas que promuevan a un ambiente laboral adaptable y responsable	Implementar políticas y prácticas en la organización que fomente un ambiente laboral adaptable y responsable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer políticas y prácticas deresponsabilidad social</li> <li>• Evaluar continuamente</li> <li>• Identificar fallas que existe en cada colaborador para que exista un malambiente laboral</li> </ul>	Jefe de talento humano	Recursos humanos (Interno)	\$ 0

**Tabla 28.**

---

	TOTAL	\$ 0
--	-------	------

---

**Fuente:** Molina (2023)

**Tabla 29.**

*Estrategias para mejorar la actitud del jefe con sus colaboradores cuando necesita de permisos*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>	<b>Presupuesto</b>
Fomentar la Comunicación Abierta	Mejorar la confianza y la comprensión entre el jefe y los colaboradores durante el proceso de solicitar permisos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer reuniones periódicas individuales para abordar solicitudes de permisos y otros temas.</li> <li>• Facilitar la comunicación a través de medios digitales (correo electrónico, mensajería) para brindar respuestas rápidas a las solicitudes.</li> </ul>	Supervisor/Jefe Directo	Espacio para reuniones, tiempo del supervisor y	\$ 0

**Tabla 30.**

Implementar Políticas Flexibles	Promover un ambiente de trabajo más amigable y comprensivo que tome en cuenta las necesidades personales de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un sistema de registro de permisos en línea que permita a los colaboradores solicitar y realizar seguimiento de sus permisos.</li> <li>• Establecer políticas de permisos flexibles que consideren diferentes Flexibles</li> </ul>	Departamento de Recursos Humanos	Plataforma de software para el sistema en línea	\$ 0
				<b>TOTAL</b>	<b>\$ 0</b>

## 9. Presupuesto

### 9.1 Total del presupuesto para la elaboración del proyecto de

investigación

<b>PRESU PUESTO</b>				
<b>Recursos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
Laptop	1	Equipo	700	700
Impresora	1	Equipo	300	300
<b>Materiales</b>				
Impresiones	40	Material	0,25	10
Esferográficos	4	Material	0,35	1,40
Lápiz	2	Material	0,50	1
Cuaderno	1	Material	0,90	0,90
<b>Otros</b>				
Pasajes	130	Pasajes	0,65	84
Comida	30	Comida	2	60
			<b>TOTAL</b>	<b>1157,30</b>

## 10. Conclusiones Y Recomendaciones

### 10.1. Conclusiones

- Fue posible el fundamentar teóricamente las estrategias de fortalecimiento y el clima laboral a través de una revisión bibliográfica de diferentes autores y conceptos. Se destaca que existen diferentes tipos de clima laboral, entre estos; clima autoritario, participativo, consultivo y grupal, cada uno de estos con sus debidas interacciones para un buen clima laboral en cualquier organización. Además, de encontrar como factores psicológicos, grupales y organizacionales juegan parte en el análisis organizacional y laboral, indicadores que han tomado parte en este trabajo a través de los instrumentos de investigación.
- Entre los resultados sobre clima laboral dentro de la institución se encontró que existe un trabajo efectivo entre compañeros en un 68.2%, un trabajo de manera efectiva y enfocada en un 54,4%, una retroalimentación por parte de los superiores en un 68,2% y una buena comunicación con los directivos en un 71,4%. Sin embargo, para el fortalecimiento del clima laboral en la unidad educativa se ha encontrado que se necesita un refuerzo general en canales de comunicación y a nivel organizacional, si bien la mayor parte de los encuestados están totalmente de acuerdo con las condiciones actuales del clima laboral, existe al menos un 10% que no se demuestra conforme con este. Además, al tener una fiabilidad del 0,969 se puede afirmar que

la relación entre los ítems evaluados y las respuestas obtenidas es significativa, demostrando necesidades mínimas en el clima laboral.

- Entre las estrategias de fortalecimiento para mejorar el clima laboral de los docentes de secundaria de la Unidad Educativa “Juan Abel Echeverría”, se puede concluir que se necesita una mejor comunicación entre docentes y superiores en lo que se refiere a la toma de decisiones, además de un mejor reconocimiento de los puntos fuertes y débiles del personal docente para poder observar esto de la manera más efectiva.

## **10.2. Recomendaciones**

- Como es de esperarse con una investigación como esta, se recomienda ampliar los conceptos y conocimientos sobre el clima laboral en las unidades educativas, esto con el fin de mantener un buen nivel de competitividad de la institución sin perjudicar los niveles de satisfacción de su personal, aumentando así las posibilidades y resultados de una educación de calidad y objetiva.
- Se recomienda realizar un seguimiento del rendimiento de todo el personal de una unidad educativa y no únicamente de sus docentes, ya que la correlación que existe entre personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia es capaz de garantizar un nivel de aprendizaje que cumpla con expectativas ventajosas. Cuidando claro aspectos como la comunicación, la motivación, el reconocimiento y satisfacción de todos los integrantes de esta comunidad.
- Con base a los resultados encontrados se recomienda hacer un

seguimiento de esta y cualquier otra investigación que se centra en el desempeño y clima laboral docente, ya que solo por medio de este, es posible revisar el alcance e impacto que ha tenido la investigación en la comunidad educativa y el cómo las estrategias propuestas han mantenido su objetivo ciclo tras ciclo.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Abellan, C. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas.

*Perfiles Educativos*, 40(161), 181-194.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.161.58622>

Ayala, D. (2017). Las Relaciones Internacionales desde la perspectiva social. La visión del constructivismo para explicar la identidad nacional. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, LXIII(233), 389-403.

Blacutt Olmos, J. A. A. (2021). La innovación, un tema recorriendo los caminos de la teoría de la administración. *Revista Perspectivas*, 47, 123-138.

Blinder, D. (2021). Realismo y Relaciones Internacionales: Una observación desde la historia de la ciencia y la epistemología. *Estudios internacionales (Santiago)*, 53(198), 119-137. <https://doi.org/10.5354/0719-3769.2021.58346>

Buk. (s. f.). *Tipos de Clima Laboral*. Recuperado 5 de junio de 2023, de <https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral>

Calderio, G. (2014). *Dinámicas grupales en entornos digitales: Incidencia del clima grupal en el rendimiento académico* | PENT FLACSO. PENT | Proyecto Educación y Nuevas Tecnologías. <http://www.pent.org.ar/institucional/publicaciones/dinamicas-grupales-entornos-digitales-incidencia-del-clima-grupal-rendim>

Chuca, A. (2016). *El reconocimiento como definición de lo humano en Axel Honneth*.

Dennis, F. (2015). *El Enfoque Productivo* | PDF. Scribd. <https://es.scribd.com/doc/290125580/El-Enfoque-Productivo>

Franco, J., & Vasconez, J. (2023). *Análisis del proceso de evaluación del desempeño y su influencia en el ambiente laboral de la dirección provincial de la Judicatura Imbabura*. Universidad Técnica del Norte.

Fachado, A. A., Rodríguez, M. M., & Castro, L. G. (2013). *Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica*.

Farro, G. (2012). *Estrategias Funcionales* | PDF | Gestión de recursos humanos | Marketing.

Scribd. <https://es.scribd.com/doc/93539010/Estrategias->

Funcionales Fernández, E. (2011). *IDENTIDAD Y*

*PERSONALIDAD. 2.*

Ganga, F., & Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, 42, 97-122.

García, M., & Ibarra, L. (1987). *Definición de Clima Organizacional*. [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)

Gomez, H., & Diaz, A. (2015). *MANUAL DE DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO*.

Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Peredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252.

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Gómez, L. (2013). *EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO- DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE.*

Grot, M. (2003). *Ambiente de trabajo como factor de motivación para los empleados. Ensayo*

• *gestiopolis.* <https://www.gestiopolis.com/ambiente-de-trabajo-como-factor-de-motivacion-para-los-empleados/>

Henriquez, D. (2017). *Enfoque organizacional.*

[https://www.academia.edu/34699536/Enfoque\\_organizacion](https://www.academia.edu/34699536/Enfoque_organizacion)  
al

Herrera, J. (2005). Importancia de las estrategias de enseñanza y el plan curricular. *Liberabit,11(11), 25-34.*

Iglesias, O., Osuna, I., Barrios, J., Prieto, M., & Angel, G. (2006). El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública, 32.*

Lopez, E. (s. f.). *Cohesión.* Recuperado 31 de julio de 2023, de <http://www.ub.edu/diccionarilinguistica/pri-nt/5377>

Lucas, F., & Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28).*

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Moreno, E., Cegarra, J., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.

Muñoz, T. G. (s. f.). *EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN/EVALUACIÓN.*

Olaz, Á. (2013). *EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO- DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE.*

Ortega, C. (2021, junio 21). Qué es el clima organizacional. Características e importancia.

*QuestionPro.* <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Pursell, S. (26 de enero de 2021). *Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa.* Gestión de clientes: <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.* Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Científica*,

1(2), 316-339.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542->

2987.2016.1.2.18.316-339

Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 1-10.

Ramirez, M., & Velasquez, L. (1987). *Tipos de Clima Organizacional de Likert*. [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos\\_de\\_clima\\_organizacional\\_de\\_likert.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html)

Ramírez, S. (2003). La partícula «eh» y la Teoría de la Relevancia: Un ejemplo de contenido procedimental. *Estudios filológicos*, 38, 157-177. <https://doi.org/10.4067/S0071-17132003003800010>

Reymond, F. P., & Toro, I. (2014). *FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA*.

Sinisterra, M., Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*.

Tovar, A. (s. f.). *Enfoque Humano Organizacional*. Recuperado 20 de junio de 2023, de <http://www.razonypalabra.org.mx/palabra/2001/12nov.html>

Toro, C. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de*

*Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador.* Universidad Andina Simón Bolívar.

Troya. (2014). *Clima grupal.* Trabajo Social 1.

[https://trabajosocialuno.wordpress.com/tag/cl](https://trabajosocialuno.wordpress.com/tag/clima-grupal/)

[ima-grupal/](https://trabajosocialuno.wordpress.com/tag/clima-grupal/)

Troya, I., Troya, B., & Troya, D. (2021). *EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO*

*DOCENTE. Una mirada desde perspectiva del buen vivir.*

[https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a44215256](https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf)

[9586e31.pdf](https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf)

Vargas, M. (2021, julio). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Great Place to

Work. [https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-](https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral)

[es-ambiente-laboral](https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral)

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el

desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de

Telecomunicaciones del Cantón La Libertad.

*Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 180-186.*

Villagran, J., Puente, I., & Chavez, F. (2017). *El clima laboral y la*

*influencia en el desempeño docente. Caso ESPOCH.*

[https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-](https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html)

[docente.html](https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html)

Villar, E. (19 de mayo de 2021). *Las dimensiones del clima laboral*. HR LATAM:

<https://hrlatam.com/blog/dimensiones-clima-laboral/>

Viñán, J., Puente, M., & Navarrete, F. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 17. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1707clima->

laboral-docente

Zambonino, P. (2018). *Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil*. Universidad Técnica de Ambato.

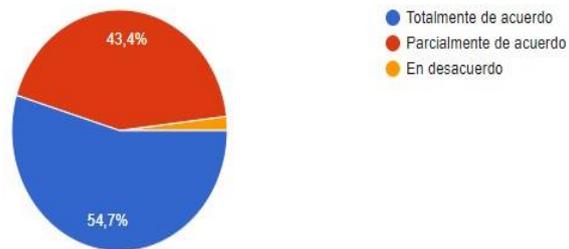
## 12. ANEXOS

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>COHESION</b>			
1. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.			
2. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.			
3. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.			
4. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.			
5. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.			
<b>APOYO</b>			
6. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo			
7. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito			
8. A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.			
9. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.			
10. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.			
<b>RECONOCIMIENTO</b>			
11. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato			
12. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.			
13. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.			
14. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.			
15. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.			
<b>INNOVACIÓN</b>			
16. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas			
17. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.			

18 Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.			
19 Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.			
20 Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.			

8.- En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable

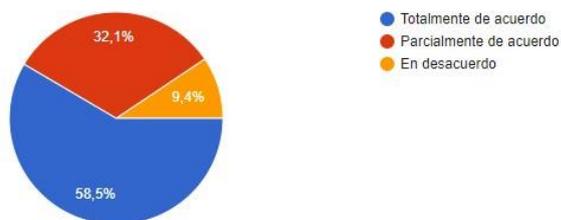
53 respuestas



## APOYO

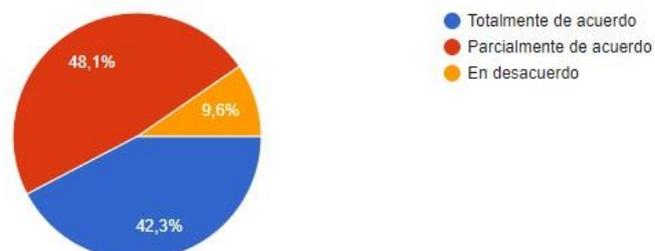
50.- Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo

53 respuestas



55.-A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente

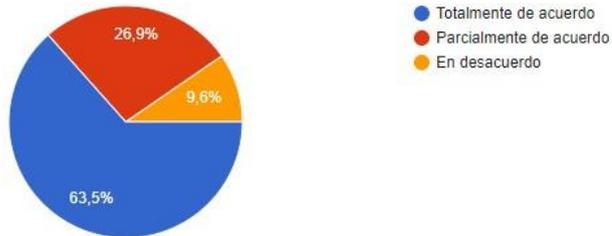
52 respuestas



## INNOVACION

74.- Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas

52 respuestas



3.- Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento

52 respuestas

