



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GENERATIVO VINCULADO

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “ALICIA
MARCARD DE YEROVI” DEL CANTON SALCEDO.**

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del título de
Licenciado en Gestión del Talento Humano

Autor: Leonardo Stalyn Toaquiza Toaquiza

Tutor: Mgs. Ángel Alberto Villarroel Maya

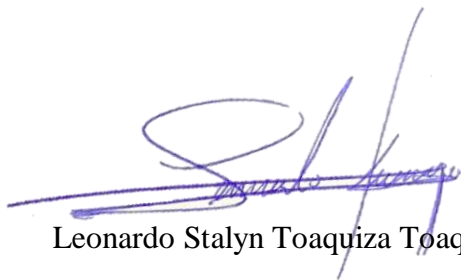
LATACUNGA-ECUADOR

Marzo-2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.

Leonardo Stalyn Toaquiza Toaquiza con cédula de ciudadanía No. 0504307846, declaro ser autor del presente **Proyecto de Investigación: Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi**, siendo el Ing. Ángel Alberto Villarroel Maya Mg., 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, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Leonardo Stalyn Toaquiza Toaquiza
C.I.: 0504307846

Latacunga, 30 de enero de 2025

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI" DEL CANTON SALCEDO de Toaquiza Toaquiza Leonardo Stalyn, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 24 de febrero de 2025



Angel Alberto Villarroel Maya

C.C.: 0602765406

TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias y Administrativa; por cuanto, el postulantes: Toaquiza Toaquiza Leonardo Toaquiza, con el título del Proyecto de Investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES LA UNIDAD EDUCATIVA ALICIA MARCUARD DE YEROVI DEL CANTON SALCEDO", ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.


Latacunga, 24 de febrero de 2024

Para constancia firman:


Dr. Marlon Rubén Tinajero Jiménez

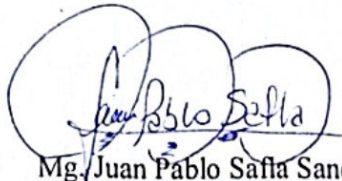
C.C: 0503804593

LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina

C.C: 0502080336

LECTOR 3 (MIEMBRO)


Mg. Juan Pablo Saffa Sandoval

C.C: 0502423429

LECTOR 2 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento en primer lugar a Dios consigo a ello a todas las personas que han hecho posible la realización de esta tesis. A mi director de tesis, por su orientación, respaldo y aportes significativos durante todo este proceso. Su compromiso y experiencia han sido esenciales para el avance de este trabajo. A mi familia por su incondicional amor, compañía, motivación y las innumerables horas de discusión que enriquecieron mis ideas. Su apoyo ha sido mi mayor fortaleza Finalmente, agradezco a todas las instituciones y personas que, de alguna manera, contribuyeron a la realización de esta investigación.

Leonardo Stalyn

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, mi hermana Nancy Verónica Toaquiza Toaquiza y mis hermanos quienes me han brindado su apoyo incondicional y han sido mi mayor fuente de inspiración. A mis amigos, que han compartido conmigo tanto los momentos de alegría como los de dificultad en este camino. y, especialmente, a mis profesores, cuyas enseñanzas y guía han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal.

Leonardo Stalyn

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES LA UNIDAD EDUCATIVA “ALICIA MARCUARD DE YEROVI” DEL CANTÓN SALCEDO.

Autor:

Toaquiza Toaquiza Leonardo Stalyn

RESUMEN

El siguiente trabajo investigativo tuvo como finalidad determinar el nivel del clima organizacional en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi del Cantón Salcedo y con ello conocer si este incide o no en el alcance del objetivo planteado para la investigación. Se accedió de manera presencial a la institución y en primera instancia se realizó un análisis subjetivo del desempeño y la satisfacción de los empleados dentro de la organización por medio de la observación a los comportamientos, de los docentes en las aulas y reuniones laborales y también se pudo analizar de manera objetiva a los colaboradores dentro de su área de trabajo por medio del cuestionario de Ortega, et al. (2018) el mismo que fue utilizado para la medición del clima organizacional en la Unidad Educativa. Esta investigación analiza los factores que rodean al clima organizacional de diversas áreas para evaluar su percepción del entorno laboral. Entre los principales factores influyentes se encuentran propósitos y objetivos, relaciones interpersonales, mecanismos de gestión, mecanismos de apoyo, liderazgo y recompensas. Los resultados evidenciaron que la percepción del clima organizacional es de un 42,9%, los resultados válidos favorecen al compromiso, eficiencia y eficacia, pero no en su totalidad, puesto que, un porcentaje ha manifestado un ambiente negativo y que esto puede generar desmotivación, estrés y alta rotación de personal. Con estos hallazgos, se pudo identificar que los factores con más brechas por resolver son los mecanismos de gestión, por ello, las estrategias para mejorar el clima laboral, incluyen la implementación de programas de bienestar, el fortalecimiento de la comunicación organizacional y el desarrollo de políticas de liderazgo efectivo, estos deben ser analizados a fondo no dejar que las brechas sigan creciendo. Como conclusión, se establece que el clima organizacional al interior de la Unidad Educativa se encuentra calificado como medio o regular, por lo que se proponen estrategias para mejorar los objetivos visionarios de la institución.

Palabras clave: Clima Organizacional, Unidad Educativa, Liderazgo

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

**THEME: ORGANIZATIONAL CLIMATE IN TEACHERS AT “ALICIA
MARCUARD DE YEROVI” EDUCATIONAL UNIT AT SALCEDO CANTON.**

Author:

Toaquiza Toaquiza Leonardo Stalyn

ABSTRACT

This research aimed to determine the level of organizational climate at Alicia Marcuard de Yerovi Private Educational Unit at Salcedo Canton and thereby determine whether or not this affects the scope of the objective set for the research. The institution was accessed in person, and, first of all, a subjective analysis of the performance and satisfaction of the employees within the organization was carried out by observing the behavior of the teachers in the classrooms and at work meetings. It was also possible to objectively analyze the collaborators within their work area through the questionnaire of Ortega et al. (2018), the same one used to measure the organizational climate in the Educational Unit. This research analyzes the factors that surround the organizational climate of various areas to evaluate their perception of the work environment. The main influencing factors are purposes and objectives, interpersonal relationships, management mechanisms, support mechanisms, leadership, and rewards. The results showed that the perception of the organizational climate is 42.9%; the valid results favor commitment, efficiency, and effectiveness, but not in its entirety, since a percentage has expressed a hostile environment and that this can generate demotivation, stress, and high staff turnover. With these findings, it was possible to identify that the factors with the most gaps to be resolved are the management mechanisms; therefore, the strategies to improve the work environment include the implementation of wellness programs, the strengthening of organizational communication, and the development of effective leadership policies, these must be analyzed thoroughly so as not to let the gaps continue to grow. In conclusion, it is established that the organizational climate within the Educational Unit is rated as medium or regular, so strategies are proposed to improve the visionary objectives of the institution.

Keywords: Organizational Climate, Educational Unit, Leadership.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ALICIA MARCUARD DE YEROVI DEL CANTON SALCEDO”** presentado por **Leonardo Stalyn Toaquiza Toaquiza**, egresado de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 05 de Marzo del 2025

Atentamente,



MBA. Wilmer Patricio Collaguazo Vega
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 1722417571



CENTRO
DE IDIOMAS

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: "Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi" de Toaquiza Toaquiza Leonardo Stalyn, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto que al momento cuente la Institución con un porcentaje de coincidencias del 8 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

 Página 2 of 25 - Descripción general de integridad

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menor de 12 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

***% detectado como IA**


La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se requiere revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de la toma de decisiones acerca del trabajo del estudiante. Lo alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 24 de febrero de 2025


Firma
Angel Alberto Villarroel Maya
C.C.: 0602765406
TUTOR

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN.....	I
TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	II
ÍNDICE GENERAL	III
INFORMACIÓN GENERAL	1
INTRODUCCIÓN	2
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	3
1.1 Formulación del Problema	5
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 Objetivo General.	5
2.2 Objetivos específicos:	5
3. JUSTIFICACIÓN	6
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA.....	7
4.1 Antecedentes	7
4.2 Importancia dentro de la empresa.....	9
5. MARCO TEÓRICO.....	9
5.1. Clima organizacional.....	9
5.2 Factores del Clima Organizacional.....	11
5.3 Responsabilidad (empowerment).....	11
5.4 Tipos de clima organizacional.....	11
5.4.1 Clima de tipo autoritario; Sistema I - Autoritarismo explotador. –.....	11

5.4.2	Clima de tipo autoritario; Sistema II – Autoritarismo paternalista	11
5.4.3	De tipo participativo; Sistema III –Consultivo	12
5.5	Dimensiones	12
5.5.1	Propósitos y Objetivos	12
5.5.2	Relaciones interpersonales	13
5.5.3	Mecanismos de Gestión.	13
5.5.4	Mecanismos de Apoyo.....	14
5.5.5	Liderazgo.....	14
5.5.6	Objetivos de la medición de clima organizacional.....	15
6	PROPUESTA METODOLÓGICA	15
6.1	Enfoque de la investigación	15
6.2	Tipo de Investigación	15
6.2.1	Descriptiva	15
6.2.2	Métodos y Técnicas utilizados	16
6.3	Método. -.....	16
6.3.1	Técnicas e Instrumentos.....	16
6.3.2	Datos sociodemográficos	16
6.3.3	Ítems Clima organizacional.....	16
6.4	Población y Muestra	17
6.4.1	Población.....	17
6.4.2	Muestra.....	17
7	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	18
8	CONCLUSIONES	26
9	RECOMENDACIONES	27
10	BIBLIOGRAFÍAS	28

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Ítems propuestos para medir el clima organizacional</i>	17
<i>Tabla 2</i>	18
<i>Tabla 3</i>	19
<i>Tabla 4</i>	20
<i>Tabla 5 Propósito y Objetivos</i>	21
<i>Tabla 6 Relaciones Interpersonales</i>	21
<i>Tabla 7 Mecanismos de Gestión</i>	22
<i>Tabla 8 Mecanismos de Apoyo</i>	22
<i>Tabla 9 Recompensas</i>	23
<i>Tabla 10 Liderazgo</i>	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1 Género de los encuestados</i>	18
<i>Gráfico 2 Percepción clima Organizacional</i>	19

INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto:

Clima Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi

Fecha de inicio: octubre 2024

Fecha de finalización: febrero 2025

Lugar de ejecución:

La Matriz – Salcedo – Cotopaxi

Institución: Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Carrera de Gestión del Talento Humano.

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

Proyecto investigativo

Grupo de investigación:

N_A

Equipo de Trabajo:

Mg. Ángel Alberto Villarroel Maya CI: 0602765406

Leonardo Stalyn Toaquiza Toaquiza CI: 0504307836

Área de Conocimiento:

Gestión del Talento Humano

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

Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible de Organización

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es el vínculo de los efectos y emociones de los trabajadores de una compañía sobre el ambiente laboral, es decir cómo ellos perciben las actitudes y procesos que la organización realiza en los procesos que están ligados a la misión, visión y por supuesto los objetivos planteados por la misma. El clima organizacional no obstruye en la productividad de los administradores, directores y trabajadores, también es capaz de interferir la eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores, además de perjudicar la vida personal fuera del ambiente de laboral. De esta manera, se configura un entorno compuesto por atributos y consecuencias que se vinculan al ambiente laboral de una organización es crucial considerar ciertos elementos al diseñar cualquier estudio o estrategia en este ámbito; no obstante, la naturaleza de los problemas internos de una organización reside en empresa por lo general se centra en la conexión existente entre los integrantes del grupo, las diversas secciones o departamentos, o incluso con la dirección y sus trabajadores. Por otro lado, el cumplimiento, es el desempeño que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.

El Cantón Salcedo cuenta con 36 Unidades Educativas entre privadas, públicas y fiscomisionales, las mismas que prestan sus servicios a la comunidad, su labor se base en la canalización de conocimientos y mejoras a través de la educación de calidad, lo que responde a plazas de trabajo y por ende a la formación de un ambiente laboral entre los colaboradores; lo que se busca a través de esta investigación es determinar el nivel del clima organizacional que la institución Particular Alicia Marcuard de Yerovi tiene en ese momento, ya que se encuentra atravesando un proceso de acreditación de excelencia educativa que solo ciertas instituciones obtienen y dicha Unidad Educativa es la primera y única a nivel cantonal y provincial en entrar a este proceso, lo que significa que los docentes deben mejorar no solo en sus metodologías educativas sino también en la contribución de mejoras para el SGE y dar alternativas para solucionar dificultades y eliminar brechas que afecten el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi para luego establecer si el clima organizacional es el adecuado para sus docentes o su desempeño y alcance de objetivos se dificulta.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Macro

En el mundo educativo, la excelencia de una institución es lo más buscado en los padres del educando, y es que, la mayoría de Unidades Educativas prometen brindar educación, bienestar, didácticas adecuadas, metodologías innovadoras, etc. Pero muchas están lejos de lograrlo y si bien es cierto el Ministerio de Educación se encuentra regulando constantemente que esto se cumpla, en el sector público los recursos muchas veces son limitados, lo que en el sector privado no sucede. Pero para alcanzar y obtener dicha excelencia, en los docentes debe existir un correcto clima organizacional ya que este promueve la adecuada gestión en el proceso de educar a los estudiantes y satisfacer las necesidades en los padres; ahora bien, existe un sistema conocido como las Normas ISO 21001 que busca acreditar a las instituciones con altos estándares educativos una certificación que los reconozca como una entidad con condiciones tanto pedagógicas como estructurales de calidad. En el proceso de obtención se realizan diversos esfuerzos por parte del personal docente lo que influye en el clima organizacional y por lo tanto afecta a dicha acreditación.

El ser humano interactúa en entornos cambiantes y multifacéticos, y las organizaciones, integradas por individuos, equipos y comunidades, influyen en dicho entorno Méndez Álvarez (2006). Este capital humano, según (UNICEF, 2022), representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región [Américas], siendo su principal fuente de producción y desarrollo. La fuerza laboral de América Latina y el Caribe representa un porcentaje significativo, alcanzando el 60% del total, y su participación se extiende a todos los sectores económicos.

La optimización del rendimiento y la productividad laboral depende intrínsecamente de un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción y la salud de los empleados. En este sentido, el clima organizacional emerge como un factor crítico para el logro de los objetivos institucionales (Laguna et al., 2024). Investigaciones previas, como las realizadas en Ecuador, han explorado tanto la conceptualización como el diagnóstico del clima organizacional, así como su impacto en sectores específicos como la salud y la manufactura (Arriola, Salas & Tania, 2011).

El autor (Bernal et al., 2015) realizó su análisis del clima organizacional en el sector hotelero en la ciudad de Cartagena, (Barreto Calderón & Sierra Vega, 2010) en México, en el sector estatal (Chiang, Salazar, Huerta, & Partido, 2008); en Venezuela, también se han

realizado investigaciones sobre el clima organizacional (Quintero et al., 2008). Todos ellos establecen que el clima organizacional se debe mantener en constante monitorización, pues las persona tienden a tener cambios en su comportamiento dependiendo a sus estados emocionales

El sector educativo privado tiene enorme importancia, ya que, de cada 100 empleos directo, 93 son generadas por el mismo y medio millón de ecuatorianos están relacionados con este sector, es por esto que se debe profundizar la investigación del clima organizacional de los colaboradores que actúan como entes prioritarios de la organización y como este se desarrolla en sus actividades diarias laborales y permite conseguir sus metas y objetivos.

Meso

Según un informe de (EL UNIVERSO, 2023), las instituciones educativas privadas juegan un papel importante en la economía ecuatoriana, al generar oportunidades de empleo para docentes y contribuir significativamente al sector. En 2022, la facturación de este sector alcanzó aproximadamente los 651 millones de dólares a nivel nacional. Además, el costo anual de la educación privada básica para algunos estudiantes puede llegar a ser equivalente a "seis salarios básicos".

En Ecuador, las instituciones se enfocan únicamente en el cumplimiento de objetivos, sin considerar el aspecto emocional que pueden presentar sus colaboradores, haciendo a un lado un tema de suma importancia, coayuda al logro del ambiente sano y adecuado que los servidores necesitan (Fransisco, 2024) en su estudio menciona que: la mente de los colaboradores, solo esta la preocupacion por cumplir con los objetivos laborales que les han dispuesto, alejando la mirada de los superiores la posibilidad de generar ambientes adecuados para el docente pero a estos resultados se le debe sumar que la mayoría de los docentes que ingresan a este sistema privado estan tambien las implicaciones de trabajar bajo la presion de brindar calidad educativa. Pues dichas instituciones se ven obligadas a proveer a sus alumnos de excelencia academica, y por lo mismo los SGOE (Sistemas de Gestion de Orgnizaciones Educativas) deben realizarse de manera que la institución sobresalga, pero si el clima organizacional posee un nivel bajo en sus docentes, el alcance de muchos objetivos se ven alterados, dificultando el transcurso de algun proyecto

Micro

En la provincia de Cotopaxi, Ecuador, se encuentra la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi, al ser una organización de interés privado tiene distintos mecanismos dentro de ella, como las capacitaciones al personal, las capacitaciones y los

procesos de evaluación. Por lo mismo, el clima organizacional se encuentra bajo presión constante. A esto se suma que, en este año, dicha institución ha entrado en el periodo de acreditación y certificación de Normas ISO 21001 las cuales exigen excelencia académica de los docentes, así como una estructura física adecuada y una gestión administrativa estable. Los resultados se verán a finales de marzo y los educandos se han visto en la necesidad de ir mejorando su preparación académica, lo cual ha producido cambios drásticos en la convivencia de los colaboradores.

1.1 Formulación del Problema

¿Qué grado de Clima Organizacional presentan los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi, ubicada en el cantón Salcedo?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General.

Identificar el grado o nivel en el que se encuentra el ambiente laboral dentro de la organización. en los docentes de la “Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi” del Cantón Salcedo

2.2 Objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente el Clima Organizacional y sus dimensiones
- Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional en los docentes de la “Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi” del Cantón Salcedo
- Determinar la relación entre el nivel del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi y el sistema de gestión de la organización educativa.

3. JUSTIFICACIÓN

El clima organizacional de una Unidad Educativa privada se encuentra en constante cambio, buscan mejorar e modificar día tras día, por ello es la importancia del estudio, ya que es un factor clave en el desarrollo organizacional y su estudio afecta significativamente la esencia de la organización. Este estudio explora el concepto de clima organizacional a través de las perspectivas de diversos autores. Además, se examinan las metodologías disponibles para evaluar y diagnosticar este fenómeno, las cuales consideran una amplia gama de factores relacionados con la cultura organizacional, incluyendo valores, creencias y prácticas. El objetivo es identificar los determinantes de la satisfacción e insatisfacción laboral, así como su influencia en los procesos de cambio dentro de la organización.

La razón principal por la cual se quiere investigar el clima organizacional es porque la institución ha entrado en el proceso de acreditación y certificación de las Normas ISO 21001, SGOE (Sistemas de Gestión de Organizaciones Educativas) la cual se otorga únicamente a centros educativos que garanticen lo siguiente:

- Enfoque a los estudiantes y otros beneficiarios
- Liderazgo visionario
- Gestión de las relaciones laborales
- Conducta ética en educación
- Responsabilidad social
- Seguridad y protección de datos
- Instalaciones y aulas pedagógicamente adaptadas con tecnología

Un elemento crucial que impacta tanto en la productividad como en la satisfacción de los trabajadores dentro de una organización, ya sea pública o privada, es la percepción que tengan de si mismos, por lo tanto, diagnosticar el nivel que los docentes de la Unidad Educativa poseen en el proceso de la acreditación es esencial, pues se puede identificar brechas que interfieran o incidan en dicho propósito

Los beneficiados de la investigación son los colaboradores de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi ya que al contar con resultados realizados de la investigación podrán las autoridades tomar decisiones y mejorar, la productividad, la retención de empleados y la satisfacción del cliente, lo que conduce a una empresa más rentable y exitosa.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA

4.1 Antecedentes

En el trabajo de investigación del autor Santamaría (2021) titulado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro” Este estudio fue llevado a cabo en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, con el propósito de examinar cómo el clima organizacional afecta en el rendimiento laboral de los trabajadores. La relevancia de este estudio radica en las organizaciones que realizan análisis internos enfocados en el factor humano experimentan mejoras en sus condiciones de trabajo. Esto se logra al abordar diversos aspectos para optimizar el entorno laboral y fomentar equipos motivados y comprometidos, capaces de contribuir al logro de los objetivos establecidos por la empresa, buscando así maximizar su rentabilidad.

La metodología empleada en este estudio fue de carácter descriptivo, combinando investigación de campo y bibliográfica. Se llevaron a cabo entrevistas con el personal administrativo y se diseñó un cuestionario de 32 preguntas, la investigación se realizó con la participación de 106 trabajadores, pertenecientes a distintos niveles organizacionales, en las ciudades de Quito y Guayaquil, cubriendo el 100% de la población estudiada. Esta investigación se centró en analizar cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los trabajadores en la empresa Datapro.

Mediante este estudio titulado “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato” Se trata de una investigación enfocada en los empleados, cuyo propósito central es establecer cómo el Clima Organizacional incide en el Desempeño Laboral. La entidad donde se lleva a cabo este estudio fomenta el desarrollo sostenible mediante la oferta el servicio de fácil acceso, eficientes y oportunos, la implementación de políticas públicas inclusivas, el avance sistemático y la creación de propuestas innovadoras en sus procesos y servicios, el uso de tecnologías avanzadas y el estímulo de la participación ciudadana para elevar la calidad de vida de sus habitantes. Es de suma relevancia realizar investigaciones que se centren en el clima organizacional de una institución, ya que este factor impacta directamente en el personal. Un manejo adecuado del clima organizacional permite crear entornos laborales saludables que promuevan la camaradería, el trabajo en equipo y refuercen los valores organizacionales, orientándose a incrementar la satisfacción y el rendimiento tanto del personal como de la organización en su conjunto.

La muestra del estudio está conformada por 54 colaboradores del departamento de tesorería del GAD Municipalidad de Ambato. El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, y se empleó la modalidad de campo. El estudio es de nivel correlacional, ya que busca medir la relación entre las variables analizadas. Para ello, se aplicó una escala de medición diseñada por expertos en clima organizacional, la cual permitió recopilar datos precisos y relevantes para el análisis (Chiang Vega et al., 2008) la herramienta de medición se compone de ocho dimensiones que evalúan el clima organizacional. (Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), para evaluar el desempeño laboral, se empleó un cuestionario validado en la investigación realizada por el profesional Joaquín Machacas Rojas. Este instrumento está estructurado en tres dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el método de alfa de Cronbach. La relación entre las variables se analizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, utilizando el software SPSS. Los resultados obtenidos indican que el clima organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral del personal del departamento de tesorería del GAD Municipalidad de Ambato.

En su estudio sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación, Yanqui & Cajiao, (2017) definieron el clima organizacional como el conjunto de características y condiciones del entorno interno de una organización. Un estudio realizado en la Universidad Nacional de Chimborazo destaca que el ambiente interno de una organización, influenciado por la conducta de sus miembros, define el clima organizacional. Este clima, a su vez, facilita la interpretación de situaciones y guía las acciones dentro de la organización. Paralelamente, el rendimiento laboral se mide por el grado en que los empleados alcanzan sus objetivos en un tiempo determinado, siendo un pilar fundamental para el éxito organizacional. La investigación propuesta busca analizar cómo este clima organizacional impacta en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Distrital 05D06 - Salcedo Educación. La necesidad de este estudio surge de la observación de problemáticas previas, buscando establecer estrategias de mejora. Mediante un enfoque metodológico inductivo-deductivo, se aplicarán pruebas para evaluar la relación entre clima y desempeño, recopilando y analizando datos del personal administrativo.

4.2 Importancia dentro de la empresa

Para (Hernández et al., 2024) autor de la revista mexicana “*Negocios*” El clima organizacional es uno de los factores importantes para el éxito y el desarrollo de una empresa. Se refiere a la percepción general que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales, la cultura corporativa, las políticas internas y los valores de la organización. Un clima organizacional positivo puede generar numerosos beneficios tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto y contribuye a una mayor motivación y satisfacción laboral, lo que se traduce en un aumento de la productividad. Los empleados que se sienten cómodos, valorados y parte de un equipo, tienden a estar más comprometidos con sus tareas y objetivos, lo que mejora su rendimiento y eficiencia. Además, contribuye a disminuir la tasa de rotación de personal. Los trabajadores que disfrutan de su entorno de trabajo son más propensos a quedarse en la empresa a largo plazo. Esto permite a la organización retener talento valioso, lo cual es crucial para la continuidad y el crecimiento de la empresa.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. Clima organizacional

El clima organizacional se define como la percepción compartida por todos los empleados respecto al entorno en el cual llevan a cabo sus actividades cotidianas. En este sentido, Vinuesa Jara (2017) manifiesta que “El tratamiento del clima organizacional como percepción genérica de situaciones ha tenido la ventaja de permitir evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones que de otra manera estarían focalizadas en gran parte en el nivel individual”. No obstante, el clima, como concepto, posee límites claros que lo diferencian de otras características y percepciones. Dos atributos fundamentales y consistentes del clima se mantienen en sus distintas conceptualizaciones: se trata de una percepción y es de naturaleza descriptiva. Las percepciones corresponden a sensaciones o entendimientos que un individuo experimenta. El clima organizacional es la manera de describir la forma en que los docentes perciben las órdenes por parte de sus superiores, como está organizada la empresa en donde se puede también reflejar las medidas de afecto en el entorno en el cual está inmerso, por lo tanto, de las personas tiene atributos individuales en donde define el clima que tienen relación a sus valores para satisfacer sus necesidades y de la organización (Acosta, 2002).

Méndez Álvarez, (2006b) postula que el concepto de clima organizacional surge de la comprensión de que los individuos operan dentro de entornos complejos y dinámicos. En las

organizaciones, esta complejidad se manifiesta a través de la diversidad de comportamientos generados por personas y grupos, los cuales impactan directamente en el ambiente organizacional. El autor también destaca las raíces sociológicas del clima organizacional, vinculándolo con la teoría de las relaciones humanas, que resalta la importancia del rol del individuo en el trabajo y su participación en la sociedad y en grupos organizacionales.

En la vida cotidiana las relaciones interpersonales establecen parámetros que permiten alcanzar objetivos establecidos, pero, esto no es garantía de tener un camino libre de brechas que interrumpan de cierta forma el proceso de alcance de metas.

El clima organizacional se define como el ambiente existente entre los miembros de una organización, el cual está directamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados (Fiallo Moncayo et al., 2015). Es decir, está ligado a la eficiencia y eficacia que los empleados desarrollen en su área de trabajo y con sus compañeros. En este sentido, se considera positivo cuando contribuye a satisfacer las necesidades personales y fortalece la moral de los miembros, mientras que resulta negativo si dichas necesidades no son atendidas. Cuando hay un ambiente laboral armonioso entre trabajadores y directivos, el clima organizacional será favorable, lo que permite realizar un trabajo de calidad y ayuda a los empleados a mantener un entorno productivo, objetivo fundamental tanto para empresas públicas como privadas.

Desde el punto de vista de los autores (Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015), “El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él”, para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional pueden hacer la diferencia.

Para las organizaciones es fundamental evaluar y comprender el clima organizacional, dado que este puede influir de manera significativa en los resultados obtenidos. Diversas investigaciones han demostrado que el clima organizacional puede marcar la distinción entre una empresa con un rendimiento destacado y otra con un desempeño inferior. Por su parte (García et al., 2018) manifiestan que “El Clima Organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano”. Confirmando lo anterior, se reafirma que se trata de una percepción que se tiene tanto de las personas como del entorno laboral, y representa el grado de favorabilidad o desfavorabilidad del ambiente de trabajo para los individuos que forman parte de la organización.

5.2 Factores del Clima Organizacional

Por otro lado, para el autor (Evan D. et al., 1980), conciben el clima organizacional como un conjunto integral, es decir, que abarca a toda la organización, y posee un carácter global o general, pudiendo ser analizado mediante los factores que lo componen. Entre los factores del clima organizacional, según Litwin y Stringer, se encuentra la Estructura: esta representa la percepción que tienen los miembros de la organización respecto a la cantidad de normas, procedimientos, trámites y otras restricciones a las que se enfrentan en el desempeño de sus labores. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado. (Artigas & Robles, 2010)

5.3 Responsabilidad (empowerment)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. (Artigas & Robles, 2010)

5.4 Tipos de clima organizacional

5.4.1 Clima de tipo autoritario; Sistema I - Autoritarismo explotador. –

En este tipo de ambiente, los líderes no depositan confianza en sus colaboradores, lo que genera que los empleados deban desempeñar sus funciones en un entorno dominado por el temor, los castigos, las amenazas y, en ocasiones, recompensas. Además, la satisfacción de las necesidades básicas se limita principalmente a los aspectos psicológicos y de seguridad. Se puede apreciar un ambiente estable pero no existe comunicación con los trabajadores más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. (Fiallo Moncayo et al., 2015)

5.4.2 Clima de tipo autoritario; Sistema II – Autoritarismo paternalista. – En este tipo de ambiente laboral, los superiores mantienen una confianza condescendiente hacia sus empleados, similar a la relación entre un amo y su siervo. La mayoría de las decisiones son tomadas por los niveles jerárquicos más altos, aunque en ciertas ocasiones se delegan a los puestos inferiores. La estrategia para motivar al personal se basa principalmente en el uso de recompensas y, en algunos casos, en la aplicación de castigos. Los jefes juegan, mucho con las 23 necesidades sociales de sus trabajadores, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. (Fiallo Moncayo et al., 2015)

5.4.3 De tipo participativo; Sistema III –Consultivo. – Los jefes tienen un clima participativo y tienen confianza en sus trabajadores. La política y las decisiones se toman en los puestos superiores, pero si permite que los puestos inferiores tomen decisiones, la comunicación es de tipo descendente y el método para incentivar a los colaboradores son las recompensas y escasas veces el castigo, se trata también de satisfacer necesidades de prestigio y de estima.

5.5 Dimensiones

Análisis que se realiza alrededor del clima organizacional, extiende diversas dimensiones que lo conforman y permiten su desarrollo dentro de la organización. De esta forma, la investigación sobre este tema proporcionará las herramientas adecuadas para la toma de decisiones en el ámbito empresarial, las cuales se fundamentan en el análisis del comportamiento del personal. Esto permitirá ofrecer una retroalimentación efectiva que facilite la implementación de acciones orientadas a mejorar la conducta de los individuos en su entorno laboral. Su objetivo fundamental es efectuar un análisis sobre el clima organizacional como factor relevante en la toma de decisiones, con base a la utilización de la encuesta de clima laboral de (Ortega-Bastidas et al., 2018) y el análisis exploratorio de tipo cuantitativo, de este modo se formula un cuestionario adaptado que permite desglosar al clima laboral y así abordar cada aspecto de este, el mismo cuestionario está constituido por las siguientes dimensiones:

5.5.1 Propósitos y Objetivos

El propósito es recomendar las acciones específicas que permitan alcanzar modificar las conductas de los trabajadores y, de esta forma, crear un clima de organización que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de sus metas por la acción de su recurso humano. Según, Montúfar (2004) definió que el propósito es la intención o el ánimo por el que se realiza o se deja de realizar una acción. Se trata del objetivo que se pretende alcanzar, por ende, este término indica la finalidad, la meta de una acción o de un objeto, en cambio el objetivo es un fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr.

Toda organización requiere alguna finalidad, algún concepto del porqué de su existencia o procesos. Y es que para Chiavenato (1999) las organizaciones son unidades sociales que procuran propósitos y objetivos específicos que en la gran mayoría son:

- Satisfacer las necesidades de bienes y servicios del cliente
- Proporcionar empleo productivo

- Crear un ambiente donde las personas puedan satisfacer sus necesidades básicas humanas
- Obtener reconocimiento social por sus gestiones en busca de la calidad.
- Mantenerse y desarrollarse como una entidad de excelencia

5.5.2 Relaciones interpersonales

Según la revista de (*Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno.*) definió que la relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Las relaciones interpersonales como un aspecto básico en la vida del hombre, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino un fin en sí mismo, por lo tanto, estas relaciones son conexiones y vínculos que establecemos con otras personas en diferentes contextos de nuestra vida, ya sea en el ámbito personal, laboral, familiar o social, basándose en la comunicación, el respeto mutuo, la empatía y la confianza, entre otros aspectos.

En palabras de Goleman las relaciones interpersonales dependen de la calidad de la relación que establezcamos con nosotros mismos, así como de la forma en que interactuemos con los demás, de nuestra competencia para ejercer el liderazgo y de nuestra destreza para colaborar en equipo. Las relaciones que el ser humano forma a lo largo de su vida le permite desarrollarse de una manera más activa y por supuesto encajar con seres que estén a fin a su personalidad. La comodidad que las personas sienten y la confianza que formulan con los demás es la clave para el éxito de muchas organizaciones.

5.5.3 Mecanismos de Gestión.

Los mecanismos de gestión hace referencia a los recursos organizativos o estructurales utilizados para promover o facilitar el alcance de la meta planteada ya sea por el departamento o la empresa en conjunto Los sistemas de control de gestión son mecanismos utilizados por directivos y empleados para facilitar la consecución de los objetivos de la organización, influyendo en el comportamiento y el desempeño de las personas integrantes de la misma (Figueroa, 2016)

Y se refiere a los procesos, herramientas, procedimientos y estructuras que se implementan para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Son los elementos que ayudan en la toma de decisiones y la supervisión de la ejecución de actividades.

También hace referencia a la utilización de las habilidades ya sean blandas o duras de los colaboradores de la organización, sobre todo si estas son utilizadas correctamente en los cargos asignados. Los mecanismos de gestión procuran que cada uno de los recursos que la organización posea, estén direccionados de manera que aporten y apoyen los propósitos y objetivos planteados, si estos mecanismos son mal utilizados las consecuencias pueden ser negativas. Los mecanismos de gestión pueden ser utilizados en todos los ámbitos, dependiendo de donde opere su empresa y de los objetivos que debe alcanzar. Puede ser un sector específico, como el transporte y la logística, la industria de sanidad o el sector educativo.

5.5.4 Mecanismos de Apoyo.

Opinión generalizada entre los expertos es que el los mecanismos de apoyo (sea éste emocional, material o informacional) posee consecuencias beneficiosas para la salud y el bienestar; otro asunto muy distinto estriba, he ahí el problema, en concretar los mecanismos y procesos que materializan/posibilitan tal vinculación. En este sentido, nos encontramos con dos tipos de efectos y, por tanto, dos formas de actuación los directos, en cuyo caso se definen a los mecanismos de apoyo como aquellos que poseen un efecto directo sobre el bienestar, independientemente del nivel del estrés; y los indirectos, en los cuales se aboga por el efecto amortiguador-protector, en estos casos dicha provisión o apoyo actúa como moderador de otras fuerzas que influyen en el bienestar. (Figuroa, 2016b) el generar una relación más allá de lo laboral fomenta al colaborador en apoyar a la organización a cumplir con sus propósitos, lo introduce en su vida laboral de forma más comprometida.

5.5.5 Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas, ya que estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos (como podrían ser los trabajadores de una empresa) y así conseguir unos determinados objetivos en común , además es una práctica que, al llevarse a cabo, genera intencionalmente un impacto en un grupo específico con el objetivo de lograr una serie de metas definidas previamente, las cuales son provechosas y contribuyen a satisfacer las necesidades genuinas de dicho colectivo.

El liderazgo ha sido una preocupación importante desde tiempos antiguos, ya que la forma en que se entiende y se aborda el liderazgo ha evolucionado a lo largo de los años, y su importancia en los entornos organizativos y sociales ha sido reconocida cada vez más. A medida que avanzamos en el tiempo, el estudio del liderazgo se ha expandido y diversificado, involucrando a académicos y expertos de diversas disciplinas, como la psicología, la sociología,

la economía y la administración, entre otras. Además, el liderazgo es un tema complejo y en constante evolución que ha capturado el interés de los académicos y teóricos a lo largo de la historia. A medida que se desarrolla el campo del liderazgo, se están adoptando enfoques interdisciplinarios para comprender mejor sus dinámicas y aplicaciones en diversos contextos (Chiavenato).

5.5.6 Objetivos de la medición de clima organizacional

Para Ortega et al. (2018) es necesario determinar en qué nivel se encuentra el clima organizacional de los colaboradores de la institución para enfrentar situaciones de presión, trabajo en equipo, contradicciones, toma de decisiones, etc. Además, conocer las distintas falencias que se desarrollan en el personal de la organización nos permite formular estrategias adecuadas para la prevención y solución de las problemáticas que impiden el alcance de la estabilidad del clima organizacional. Establecer protocolos de seguimiento a los entes formadores de inestabilidad dentro de la organización es otro de los objetivos de la medición del clima organizacional. Con base a esto, se identifica a los docentes de la institución como el objeto sobre quien se hará la respectiva medición del clima organizacional. Las dimensiones listadas son la clave fundamental para conocer a fondo la postura de los integrantes.

6 PROPUESTA METODOLÓGICA

6.1 Enfoque de la investigación

Según Tamayo (2007), un método de investigación consiste en "el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio" (p. 176). Sin embargo, la presente investigación se inclina por un enfoque cualitativo, priorizando la observación y análisis del comportamiento de los colaboradores.

6.2 Tipo de Investigación

6.2.1 Descriptiva

Se pretende describir las causas y efectos del nivel de clima organizacional y la influencia en los colaboradores. Se entiende que si este se ve dañado no solo se verá afectada la empresa sino también al empleado en sí; el objetivo será dar solución al problema identificable. (*CyTA Ciencia de Alto Impacto*, s. f.)

6.2.2 Métodos y Técnicas utilizados

6.3 Método. -

El método de investigación que se utilizará es el inductivo, apoyándonos en investigaciones específicas, se estudiarán los diferentes escenarios para determinar los factores que inciden en la problemática de la investigación, que es el nivel de clima laboral de los colaboradores de la en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi, así mismo como incide en la calidad de servicio que ofrece, esto se llevará a cabo con las observaciones de causas, experiencias y hechos que se relacionan con el tema de estudio. Para encontrar las metodologías necesarias y poder contrarrestar la problemática que de cierto modo impide el alcance de los objetivos que la organización tiene.

6.3.1 Técnicas e Instrumentos

Se utilizará el siguiente instrumento de recolección de datos, un cuestionario de (García-Santos & Ibáñez, 2016) que será aplicado a todos los docentes identificados en la empresa. El cuestionario abordará los siguientes ítems.

6.3.2 Datos sociodemográficos

En la primera parte de la encuesta se solicitará a los docentes información personal tales como: género, edad, estado civil, instrucción, tiempo de trabajo y área de trabajo

6.3.3 Ítems Clima organizacional

El cuestionario se lo dirigirá a los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi, con el fin de identificar cual es el clima organizacional actual y deseada de la organización para detectar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional desde el talento humano, permitiendo la identificación de oportunidades de mejorar.

Para el presente trabajo de investigación se utilizará como instrumento un cuestionario, el cual este compuesto de seis dimensiones con 33 ítems, su valoración será bajo la escala de Likert, siendo entonces: 1= muy poco satisfactorio y 5= muy satisfactorio

Se busca determinar cómo inciden los factores propuestos en el Clima organizacional en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi proponiéndole para la investigación 5 dimensiones: Propósitos y objetivos, Relaciones interpersonales, Mecanismos de gestión, Mecanismos de apoyo, recompensas y liderazgo, como se observa en la (tabla 1).

Tabla 1 Ítems propuestos para medir el clima organizacional

Dimensiones.	Cantidad de ítems.	Número de ítems.
Propósitos y objetivos	1 ,2,3,4,5,6,7,8	8
Relaciones interpersonales	9,10,11,12,13	5
Mecanismos de gestión	14,15,16,17	4
Mecanismos de apoyo	18,19,20,21,22,23	6
Recompensas	24,25,26,27,28,29	6
Liderazgo	30,31,32,33.	4

6.4 Población y Muestra

6.4.1 Población

(García-Santos & Ibáñez, 2016) indica una serie de recomendaciones con respecto a la delimitación de la población, que son: La población objetivo debe quedar delimitada con claridad y precisión en el problema de investigación e interrogante) y en el objetivo general del estudio.

Se delimitó el universo de docentes en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi. Por lo tanto, la población se encuentra comprendida por personas que conforman el total de los trabajadores y los servicios que prestan en los últimos meses. un total de 25 docentes.

6.4.2 Muestra

Según el autor (García-Santos & Ibáñez, 2016) define muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. La muestra fue seleccionada a conveniencia, es una muestra no estadística.

Año Docentes en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi Colaboradores

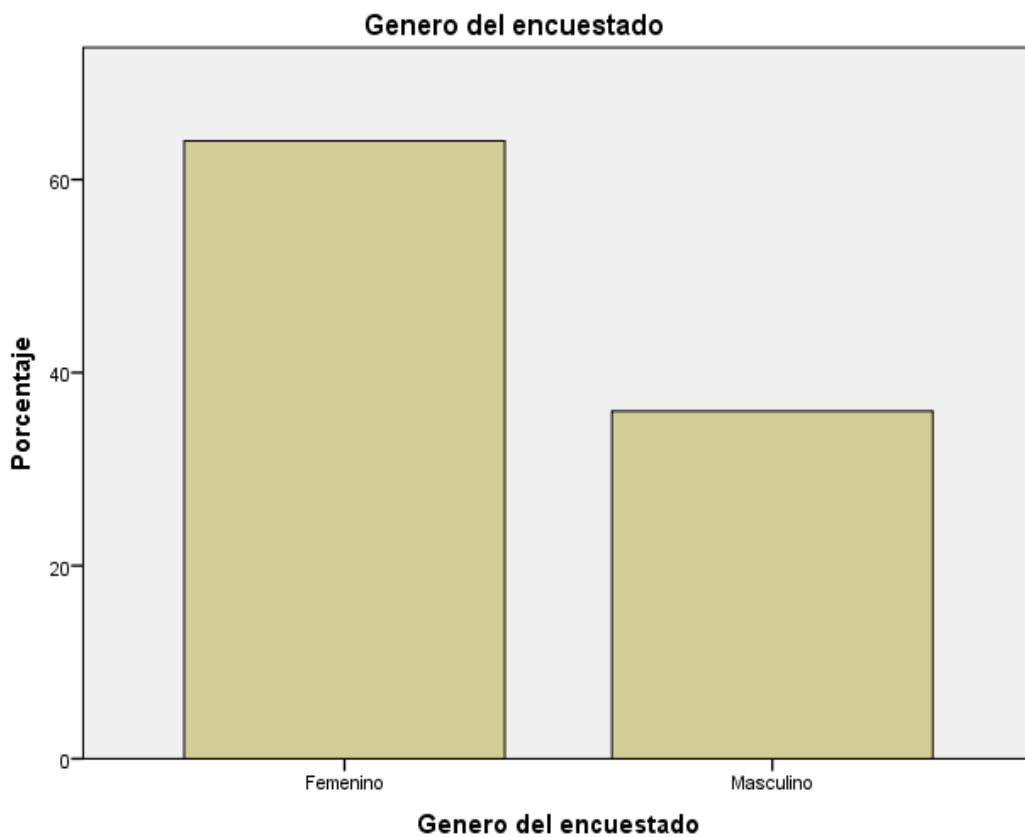
7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en la investigación, los cuales emergen del procesamiento de los datos recolectados y la implementación de las herramientas empleadas para la medición del clima organizacional existente deseado de la en la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	25

Gráfico 1 Género de los encuestados



Se observa que la mayoría de mujeres (alrededor del 65-70%) en comparación con los hombres (aproximadamente 30-35%). Este dato es relevante, ya que las dinámicas y desafíos en un entorno laboral pueden variar según la composición de género.

Tabla 3

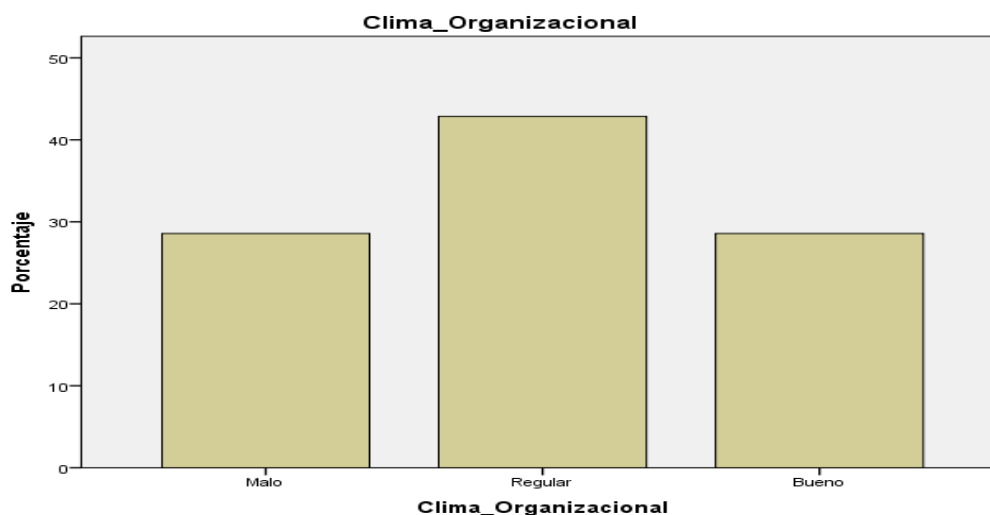
Formación académica del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Títulos Técnicos	9	36,0	42,9	42,9
	Licenciaturas	8	32,0	38,1	81,0
	Maestrías	2	8,0	9,5	90,5
	Doctorados	2	8,0	9,5	100,0
	Total	21	84,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	16,0		
Total		25	100,0		

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

Se observa una diversidad en la formación académica de los encuestados, incluyendo títulos técnicos, licenciaturas, maestrías y doctorados. Esta diversidad puede enriquecer la institución al aportar diferentes perspectivas y habilidades. La mayoría de los encuestados cuentan con Títulos Técnicos y Licenciaturas los restantes tienen títulos técnicos (42.9% del total de encuestados válidos) o licenciaturas (38.1%). Este dato es importante para entender las necesidades de desarrollo profesional y capacitación del personal. Presencia de Maestrías y Doctorados: Un 19% de los encuestados (9.5% con maestría y 9.5% con doctorado) tienen estudios de posgrado. Este dato puede ser relevante para identificar el potencial de liderazgo y la necesidad de programas de desarrollo de carrera más avanzados.

Gráfico 2 Percepción clima Organizacional

El siguiente grafico muestra el cumplimiento del objetivo específico 2, el cual era diagnosticar el nivel del Clima organizacional en el que se encuentran los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi, cuyos resultados como podemos apreciar es de nivel regular con un porcentaje válido del 44% de percepción.



La categoría "Regular" es la más alta, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados perciben el clima organizacional como un punto intermedio, ni completamente negativo ni totalmente positivo. Distribución Equilibrada entre "Malo" y "Bueno": Los porcentajes de personas que perciben el clima como "Malo" y "Bueno" son relativamente similares, aunque ligeramente más alto, el "Bueno". Esto sugiere que hay opiniones divididas sobre el clima, con un sector que lo ve positivamente y otro que lo ve negativamente.

Tabla 4

		Clima Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	24,0	28,6	28,6
	Regular	9	36,0	42,9	71,4
	Bueno	6	24,0	28,6	100,0
	Total	21	84,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	16,0		
Total		25	100,0		

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

El análisis estadístico descriptivo básico sobre los datos recopilados para la encuesta de clima organizacional. Analizando cada componente se recopilaron 21 respuestas válidas lo que indica que ,21 respuestas se consideraron válidas para el análisis. 4 respuestas no se consideraron válidas para el análisis, posiblemente debido a datos incompletos o inconsistentes. La puntuación más alta obtenida en la encuesta. En este caso, la puntuación máxima fue de 16.00. El percentil 30 indica que el 30% de los encuestados obtuvo una puntuación inferior a 10.6000 y el percentil 70 indica que el 70% de los encuestados obtuvo una puntuación inferior a 13.4000.

El rango de puntuaciones (de 6.00 a 16.00) sugiere un cierto nivel de variabilidad en la percepción del clima organizacional entre los encuestados. Los percentiles proporcionan algunas ideas sobre la distribución de las puntuaciones, por ejemplo: el percentil 30 en 10.6000 sugiere que una proporción significativa de los encuestados obtuvo puntuaciones inferiores a ese valor, por lo que debe combinar datos cuantitativos con datos cualitativos (por ejemplo, transcripciones de entrevistas, discusiones grupales) para obtener una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los encuestados.

Análisis de la percepción de las dimensiones

Tabla 5 Propósito y Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	28,0	31,8	31,8
	Regular	9	36,0	40,9	72,7
	Bueno	6	24,0	27,3	100,0
	Total	22	88,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	12,0		
Total		25	100,0		

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

La tabla muestra una distribución de percepciones sobre los propósitos y objetivos de la institución, se observa que la mayoría de los encuestados (72%) perciben los propósitos y objetivos como "Regulares" o "Buenos". Sin embargo, un porcentaje significativo (28%) los percibe como "Malos".

Tabla 6 Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	28,0	28,0	28,0
	Regular	11	44,0	44,0	72,0
	Bueno	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

La mayor parte de los encuestados (72%) identifica las relaciones interpersonales como "regulares" o "buenas". Esto indica que, en general, existe un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. A pesar de la opinión positiva de la mayoría, un 28% de los encuestados considera que las relaciones interpersonales son "malas". Entonces, se sugiere que existen áreas específicas donde las interacciones entre los miembros de la institución podrían eliminar los conflictos interpersonales. Podría haber conflictos no resueltos entre algunos miembros de la comunidad educativa, lo que genera un ambiente tenso y afecta las relaciones interpersonales.

Falta de Comunicación: Una comunicación deficiente entre los diferentes actores educativos (docentes, estudiantes, personal administrativo) puede generar malentendidos y dificultar la colaboración. **Falta de Reconocimiento:** La falta de reconocimiento por el trabajo

realizado o la falta de oportunidades para la participación en la toma de decisiones puede generar sentimientos de frustración y afectar las relaciones interpersonales.

Tabla 7 Mecanismos de Gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	22	88,0	88,0	88,0
	Regular	1	4,0	4,0	92,0
	Bueno	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

Los datos revelan una situación preocupante. Una mayoría significativa (88%) de los encuestados percibe los mecanismos de gestión como "malos". Esto indica un problema grave con la forma en que se perciben los procesos de gestión dentro de la institución. El 88,0% de los encuestados considera que los mecanismos de gestión son deficientes, lo que indica una insatisfacción generalizada con la forma en que se gestiona la institución. El 4,0% de los encuestados dio una calificación de 5,00, lo que probablemente no sea una calificación positiva en este contexto. El 8,0% de los encuestados dio una calificación de 8,00, lo que probablemente tampoco sea una calificación positiva en este contexto. El alto porcentaje de respuestas negativas sugiere que los procesos de gestión dentro de la institución son percibidos como ineficaces, lo que genera frustración e insatisfacción entre el personal. Puede haber una falta de transparencia en los procesos de toma de decisiones, lo que genera una falta de confianza y compromiso entre el personal pueden ser inadecuados, lo que genera malentendidos y malas interpretaciones. Los miembros del personal pueden sentirse impotentes y no involucrados en los procesos de toma de decisiones que los afectan.

Tabla 8 Mecanismos de Apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	32,0	32,0	32,0
	Regular	11	44,0	44,0	76,0
	Bueno	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

Los datos sugieren una percepción mixta de los mecanismos de apoyo dentro de la institución. Mientras que una mayoría (76%) los percibe como regulares o buenos, una porción

significativa (32%) los considera deficientes. Esto indica que podría haber áreas en las que los sistemas de apoyo de la institución al personal no se perciben como adecuados. El 32,0% de los encuestados considera que los mecanismos de apoyo son deficientes. Esto sugiere que un número considerable de personas sienten que carecen del apoyo necesario para su trabajo. El 44,0% de los encuestados percibe los mecanismos de apoyo como aceptables. Esto indica que, si bien existe cierto nivel de apoyo, este podría no ser uniforme o suficiente para todos los miembros del personal. El 24,0% de los encuestados considera que los mecanismos de apoyo son buenos, lo que indica que una parte de la fuerza laboral se siente adecuadamente respaldada en su trabajo. Ahora bien, con la falta de recursos puede haber una ausencia de servicio de apoyo disponibles para el personal, como oportunidades de desarrollo profesional, programas de tutoría o acceso a la tecnología. Los integrantes pueden sentir que la institución no brinda suficiente apoyo para su desarrollo profesional y avance profesional.

Tabla 9 Recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	28,0	29,2	29,2
	Regular	10	40,0	41,7	70,8
	Bueno	7	28,0	29,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

Por cierto, analicemos el factor “Recompensas” en el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular Alicia Marquard de Yerovi a partir de la imagen proporcionada. Los datos sugieren una percepción mixta sobre las recompensas dentro de la institución. Mientras que la mayoría (70.8%) las percibe como regulares o buenas, una porción significativa (29.2%) las considera malas. Esto indica que podrían existir áreas donde los sistemas de recompensas de la institución no sean percibidos como adecuados. 29.2% de los encuestados consideran que las recompensas son malas. Esto sugiere que un número considerable de individuos sienten que no reciben un reconocimiento o incentivos adecuados por su trabajo. Regular (Regular): 41.7% de los encuestados perciben las recompensas como regulares. Esto indica que, aunque hay algún nivel de reconocimiento, podría no ser consistente ni suficiente para todos los miembros del personal. Bueno (Bueno): 29.2% de los encuestados consideran que las recompensas son buenas. Esto sugiere que una parte de la fuerza laboral siente que es reconocida y valorada por

su trabajo. Podría haber una falta de reconocimiento formal por el trabajo bien hecho, lo que puede desmotivar al personal. Los incentivos económicos o no económicos ofrecidos por la institución podrían no ser atractivos o suficientes para motivar a los docentes. Los sistemas de recompensas podrían no ser percibidos como equitativos, lo que puede generar sentimientos de injusticia entre el personal.

Tabla 10 Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	28,0	28,0	28,0
	Regular	11	44,0	44,0	72,0
	Bueno	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: distribución de frecuencias que muestran cómo se distribuyen las respuestas de 25 participantes

Los datos sugieren una percepción mixta sobre el liderazgo dentro de la institución. Mientras que la mayoría (72%) lo percibe como regular o bueno, una porción significativa (28%) lo considera malo. Esto indica que podrían existir áreas donde el liderazgo no sea percibido como efectivo o adecuado. 28.0% de los encuestados consideran el liderazgo como malo. Esto sugiere que un número considerable de individuos sienten que el liderazgo no es efectivo o no inspira confianza. 44.0% de los encuestados perciben el liderazgo como regular. Esto indica que, aunque hay algún nivel de liderazgo efectivo, podría no ser consistente o suficiente para todos los miembros del personal. 28.0% de los encuestados consideran el liderazgo como bueno. Esto sugiere que una parte de la fuerza laboral siente que el liderazgo es efectivo y motivado. Podría haber una falta de claridad en la visión y objetivos de la institución, lo que dificulta la toma de decisiones y la dirección del personal. Podría haber una comunicación deficiente entre los líderes y los miembros del personal, lo que genera desinformación y desconfianza.

Esta tabla presenta los resultados del análisis que buscó determinar la relación entre el nivel del clima organizacional percibido por los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi.

RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES

<p>Propósitos y Objetivos</p> <p>La dimensión de propósitos y objetivos se encuentra en un nivel regular con un 41% en los resultados de la encuesta</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>La dimensión de Relaciones interpersonales se encuentra en un 44% en los resultados de la encuesta</p>
<p>Mecanismos de Gestión</p> <p>La dimensión Mecanismos de Gestión se encuentra en un nivel Malo con un 88 % en los resultados de la encuesta</p>	<p>Mecanismos de Apoyo</p> <p>La dimensión de Mecanismos de Apoyo se encuentra en un nivel regular con un 44% en los resultados de la encuesta</p>
<p>Liderazgo</p> <p>La dimensión de Liderazgo se encuentra en un nivel regular con un 44% en los resultados de la encuesta</p>	<p>Recompensas</p> <p>La dimensión de Recompensas se encuentra en un nivel regular con un 42% en los resultados de la encuesta</p>

5 de las 6 dimensiones se encuentran en estado de intermedio y una de ellas en el estado totalmente negativo, la relación de las dimensiones con el clima organizacional si tienen incidencia en el mecanismo de gestión están interfiriendo con el desarrollo de las habilidades de los docentes que pueden aportar de manera óptima.

El nivel regular del Clima Organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi debe ser analizado de manera urgente si se desea alcanzar propósito y objetivos.

Análisis Global del Clima organizacional de la UE Particular Alicia Marcuard de Yerovi

La percepción mixta sugiere que podrían existir brechas de comunicación con respecto a los Mecanismos de Gestión la institución, lo que genera disgusto en los docentes, pues esto

se interpreta como la falta de apreciación y valorización a los talentos o habilidades que los docentes tienen para aportar al alcance de los objetivos de la institución. Además de generar confusión, desajustes y una menor motivación entre el personal. Falta de claridad: Algunas personas pueden no tener una comprensión clara de los objetivos de la institución, lo que podría obstaculizar su capacidad de contribuir de manera efectiva. Falta de compromiso: La falta de claridad o alineación con el objetivo de la acreditación influye en el docente, creando así el poco interés en desarrollar un ambiente estable y comprometido para conseguir el propósito planteado para el mes de marzo. El clima organizacional regular es la clara evidencia que la mala gestión hacia el personal puede complicar y demorar el desarrollo de la eficiencia y eficacia de una institución privada.

8 CONCLUSIONES

Para concluir, en la búsqueda de información se pudo acceder a trabajo como los de Arriola, Salas & Tania, 2011; Bernal et al., 2015. Donde se evidencia que el clima organizacional se debe mantener bajo monitoreo pues los colaboradores expuestos a presión tienden a bajar su nivel e rendimiento, de igual manera se analizó el trabajo de investigación de Yanqui & Cajiao, (2017) en el cual se ven resultados que se asimilan a nuestro estudio, pues demuestran que si el clima organizacional está bajo la eficiencia también disminuyen.

Por lo tanto, se determinó que el clima organizacional de la UE. Particular Alicia Marcuard de Yerovi se encuentra en un rango intermedio con el 42,9% de aprobación por parte de sus colaboradores y con un porcentaje igualado del 28,6% entre bueno y malo respectivamente. En diagnóstico sobre la dimensión de mecanismo de gestión es preocupante puesto que el 88% de los colaboradores la califican como mala.

Y para finalizar, la relación del nivel de clima organizacional de los docentes de la UE. Particular Alicia Marcuard de Yerovi, se entiende por la medición de sus dimensiones como nivel intermedio y se encuentra en un 44% regular, por lo mismo decimos que, la relación entre el nivel del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Particular Alicia Marcuard de Yerovi y el sistema de gestión de la organización educativa si tienen incidencia en el propósito y objetivos institucionales y posiblemente no puedan ser alcanzados.

9 RECOMENDACIONES

Cómo recomendación, es necesaria una revisión bibliográfica exhaustiva de los trabajos realizados por distintos autores cuyo enfoque sea el análisis de procesos de gestión del talento humano.

Además, se deben establecer canales de comunicación claros y transparentes entre la dirección y el personal, reuniones periódicas, sesiones de retroalimentación y políticas de puertas abiertas pueden ser de ayuda para mejorar la percepción del clima organizacional.

Se recomienda también que los colaboradores deben estar empoderados para participar en los procesos de toma de decisiones que afectan su trabajo, los programas de capacitación y desarrollo para los docentes pueden ayudar a mejorar sus habilidades y capacidades ya que se debe tomar en cuenta que el porcentaje de 88% sobre los mecanismos de gestión es negativo y afectan directamente a la consecución de los objetivos planteados por la Unidad Educativa.

10 BIBLIOGRAFÍAS

Acosta, A. J. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. Pearson Educación.

(Arriola, Salas & Tania, 2011; Bernal et al., 2015)—Google Académico. (s. f.). Recuperado 4 de febrero de 2025, de

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=%28Arriola%2C+Salas+%26+Tania%2C+2011%3B+Bernal+et+al.%2C+2015%29&btnG=

Artigas, W., & Robles, M. (2010). Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas. *Revista digital universitaria*, 11(11), 1-17.

Barreto Calderón, A. J., & Sierra Vega, L. M. (2010). *Análisis del clima organizacional en empresas del sector hotelero de la ciudad de Cartagena basado en el modelo de Hernán Álvarez*.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/1906>

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.

Cuestionario climar organizacional de Ortega et al. (2018)—Buscar con Google. (s. f.). Recuperado 4 de febrero de 2025, de

[https://www.google.com/search?q=cuestionario+climar+organizacional+de+Ortega+et+al.+\(2018\)&rlz=1C1YTUH_esEC1003EC1003&oq=cuestionario+climar+organizacional+de+Ortega+et+al.+\(2018\)+&aqs=chrome..69i57j69i60.636j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=cuestionario+climar+organizacional+de+Ortega+et+al.+(2018)&rlz=1C1YTUH_esEC1003EC1003&oq=cuestionario+climar+organizacional+de+Ortega+et+al.+(2018)+&aqs=chrome..69i57j69i60.636j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

CyTA Ciencia de Alto Impacto. (s. f.). Recuperado 7 de febrero de 2025, de

http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/ciencia_alto_impacto.htm

Fiallo Moncayo, D., Alvarado Andino, P., & Soto Medina, L. S. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la Economía*, 13(1), 11.

- Figuerola, A. J. (2016a). Estrategia y empresa: Desafíos de incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Revista Universitaria Ruta*, 18(1), 64-76.
- Figuerola, A. J. (2016b). Estrategia y empresa: Desafíos de incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Revista Universitaria Ruta*, 18(1), 64-76.
- García, R. E., Fuentes, J. R. A., Mursulí, F. M. V., & Madrigal, A. I. M. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. *Revista UNIANDES Episteme*, 5(3), 210-224.
- García-Santos, D., & Ibáñez, S. J. (2016a). Diseño y validación de un instrumento de observación para la valoración de un árbitro de baloncesto (IOVAB). *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 5(2), 15-26.
- García-Santos, D., & Ibáñez, S. J. (2016b). Diseño y validación de un instrumento de observación para la valoración de un árbitro de baloncesto (IOVAB). *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 5(2), 15-26.
- Hernández, E. M. V., Guzmán, E. A. C., & Solís, E. P. M. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 36(1), 124-134.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457.
- Laguna, V. V., García, S. Y. R., Parada, R. G., Cruz, O. R. C., & Sagarminaga, M. E. A. M. (2024). Clima organizacional como brújula del éxito: Un estudio en una empresa de la ciudad de México. *Revista NeyArt*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.61273/neyart.v2i1.42>
- Méndez Álvarez, C. E. (2006a). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. <https://repository.urosario.edu.co/items/8ccd1265-5d07-421f-bc4a-4c0f6582ce1a>

Méndez Álvarez, C. E. (2006b). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. <https://repository.urosario.edu.co/items/8ccd1265-5d07-421f-bc4a-4c0f6582ce1a>

Ortega-Bastidas, J., Pérez-Villalobos, C., Parra-Ponce, P., Matus-Betancourt, O., Arellano-Vega, J., Márquez-Urrizola, C., & Bustamante-Durán, C. (2018). Cuestionario de gestión del tiempo: Estructura factorial y confiabilidad en estudiantes universitarios de Chile. *Publicación oficial de ASOFAMECH y SOEDUCSA CONCEPCIÓN-CHILE*, 99.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9), 33-51.

Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno.

(s. f.). Recuperado 7 de febrero de 2025, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext&tlng=pt

Santamaría (2021) titulado "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los

colaboradores de la empresa Datapro—Buscar con Google. (s. f.). Recuperado 3 de febrero de 2025, de

[https://www.google.com/search?q=Santamar%C3%ADa+\(2021\)+titulado+%E2%80%9CIncidencia+del+clima+organizacional+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+de+los+colaboradores+de+la+empresa+Datapro&rlz=1C1YTUH_esEC1003EC1003&oq=Santamar%C3%ADa+\(2021\)+titulado+%E2%80%9CIncidencia+del+clima+organizacional+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+de+los+colaboradores+de+la+empresa+Datapro+&aqs=chrome..69i57.5655j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Santamar%C3%ADa+(2021)+titulado+%E2%80%9CIncidencia+del+clima+organizacional+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+de+los+colaboradores+de+la+empresa+Datapro&rlz=1C1YTUH_esEC1003EC1003&oq=Santamar%C3%ADa+(2021)+titulado+%E2%80%9CIncidencia+del+clima+organizacional+en+el+desempe%C3%B1o+laboral+de+los+colaboradores+de+la+empresa+Datapro+&aqs=chrome..69i57.5655j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Tamayo (2007)—Google Académico. (s. f.). Recuperado 4 de febrero de 2025, de

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Tamayo+%282007%29&btnG=

The Factor Replicability of the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire: An Inter and Intra-Organizational Assessment—Evan D. Rogers, Wilford G. Miles, William D. Biggs, 1980.

(s. f.). Recuperado 3 de febrero de 2025, de

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920638000600105>

Vinueza Jara, A. F. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador.*

https://eventosindustrial.unmsm.edu.pe/upg_old/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf

Yanqui, J., & Cajiao, E. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el personal administrativo de la dirección distrital 05d06-Salcedo Educación* [PhD Thesis]. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

11. ANEXO

