



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

CLIMA LABORAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “LICEO NAVAL
CAPITÁN RAFAEL MORAN VALVERDE”, CANTÓN SALINAS, AÑO 2024.

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

ANGIE NICOLE CHIQUITO LAINEZ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “**Clima laboral de la Unidad Educativa Particular Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde, cantón Salinas, año 2024**”, elaborado por la **Srta. Angie Nicole Chiquito Lainez**, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Ing Jaqueline Bacilio Bejeguen, PhD.
Profesor tutor

Autoría del trabajo

El presente Trabajo de Titulación denominado “**Clima laboral de la Unidad Educativa Particular Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde, cantón Salinas, año 2024**”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Angie Nicole Chiquito Lainez** con cédula de identidad número **0928022052** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente



.....
Angie Nicole Chiquito Lainez

C.C. No: 0928022052

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico primero a Dios que me ha dado salud, fortaleza y sabiduría en cada paso del camino, que ha ido moldeando mi vida a su imagen y semejanza, donde en su palabra me ha enseñado el significado de no rendirse tan cual lo dice **Isaias 40: 30 – 31**. “Mientras los jóvenes se cansan y se fatigan y hasta pueden llegar a caerse, los que en Él confían recuperan fuerzas y les crecen alas como de las águilas”.

A mis padres Jessica Lainez y Dionicio Chiquito quienes han sido parte de mi proceso académico, donde nunca me dejaron sola y me dieron su apoyo incondicionalmente, estaré siempre profundamente agradecida por la confianza en cada una de mis metas. De igual manera, dedico el presente trabajo a mi hermano Kevin Chiquito que me ha apoyado en todo trayecto estudiantil. También se lo dedico a mi abuelo Fernando Lainez quien ha sido uno de los pilares más fundamentales en todo mi proceso donde es un segundo papá en mi vida quien me ha acogido siempre como su niña pequeña.

De igual manera, a familiares que siempre me han dado su apoyo en momentos que lo he necesitado, no puedo dejar de lado a mis amistades que se han ido construyendo a lo largo de este camino, que de cada uno me llevo un aprendizaje bonito, experiencias que quedan de recuerdo en cada uno de nosotros. Finalmente, a mi pareja quien ha sido mi apoyo incondicional en todo momento para la realización de este proyecto.

Angie Chiquito Lainez

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, que ha sido mi guía en este largo camino, su luz ha iluminado cada paso, sin su amor este logro no hubiera sido posible.

A mis padres, cuyo amor y el apoyo incondicional donde su sacrificio y esfuerzo me han inspirado a seguir cada sueño con determinación. Gracias por estar siempre a mi lado, inculcándome valores y principios que me han acompañado en todos los aspectos de la vida, cada éxito ganado es también de ellos, ya que su contante aliento y ejemplo ha sido mi mayor fortaleza. Agradezco a mi hermano que siempre me ha apoyado en momento complicado, a mi abuelo Fernando Lainez que en cada paso esta siempre para apoyarme. De igual manera, agradezco a familiares que me dieron algún consejo para salir de algún obstáculo que se me presentada.

Agradezco a mis amistades y compañeros que he ido formando a lo largo de la carrera universitaria, que siempre me brindaron su ayuda sin esperar nada a cambio, que sepan que a cada uno de ellos los llevare presente por las enseñanzas y experiencias. Agradezco a mi pareja que me ha apoyado en todo momento y que ha sabido levantarme con palabras de alientos.

Finalmente agradezco a la Ing. Jaqueline Bacilio por su paciencia y enseñanzas en cada paso del camino del proyecto de investigación, del mismo modo, a la Institución Educativa Liceo Naval Rafael Morán Valverde por la apertura y acogida que me dio para realizar la presente investigación.

Angie Chiquito Lainez

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Lic. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Carola Alejandro, Msc.
PROFESOR ESPECIALISTA

Ing. Jacqueline Bacilio Bejegen, PhD.
PROFESOR TUTOR

Ing. Renzo Gutiérrez Contreras, MBA.
PROFESOR GUÍA DE LA UIC

Lic. Julissa González
SECRETARIA DE LA CARRERA



**Clima laboral de la Unidad Educativa Particular Liceo Naval Capitán Rafael Morán
Valverde, Cantón Salinas, año 2024.**

Autor:

Angie Nicole Chiquito Lainez

Tutor:

Ing. Jaqueline Bacilio Bejeguen, PhD.

Resumen

El clima laboral está catalogado directamente con todos los aspectos y componentes que se relacionan con el entorno del área de trabajo. La calidad del clima laboral influirá directamente con la satisfacción laboral y por ende mejorará la productividad de la misma. La formulación del problema es ¿De qué manera las estrategias mejoran al clima laboral de la unidad educativa Liceo Naval Rafael Morán Valverde? El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal Proponer estrategias que mejoren el clima laboral de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde para lograr la meta se plantearon objetivos específicos. Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y cualitativo y a su vez con una investigación tipo descriptiva que ayudo al análisis de la variable, de tal forma la información recabada es esencial para los resultados que se obtuvieron gracias a los instrumentos de recolección de datos como lo son las entrevistas dirigidas a los directivos de la institución y las encuestas impartidas a los colaboradores, con la información proporcionada se busca una solución a través de la propuesta establecida que ayude a mejorar el clima laboral en la institución, con base a los resultados obtenidos se realiza la elaboración de estrategias de mejoras del clima laboral que permita un buen desempeño de la institución y así llegar a conclusiones y recomendaciones, en el cual, se concluye que el ambiente laboral es favorable, sin embargo, existe un liderazgo autoritario y falta de mecanismos de crecimiento profesional. Se recomienda adoptar medidas para mejorar el clima laboral a través de integraciones que ayuden a mitigar las debilidades.

Palabras claves: *Clima laboral, productividad, estrategias*



Work environment at the Liceo Naval Capitan Rafaël Morán Valverde School, Salinas canton, year 2024.

Autor:

Angie Nicole Chiquito Lainez

Tutor:

Ing. Jaqueline Bacilio Bejeguen, PhD.

Abstract

The work environment is directly classified as all aspects and components related to the work environment. The quality of the work environment directly influences job satisfaction and therefore improves productivity. The problem statement is: How do strategies improve the work environment at the Rafael Morán Valverde Naval High School? The main objective of this research is to propose strategies to improve the work environment at the Captain Rafael Morán Valverde Naval High School. To achieve this goal, specific objectives were set. This study was developed with a quantitative and qualitative approach, and in turn, with descriptive research that assists in the analysis of the variable. In this way, the information collected is especially relevant to the results obtained through data collection instruments such as interviews with the institution's directors and surveys given to employees. With the information provided, a solution is sought through the established proposal that will help improve the work environment at the institution, based on the results obtained. Work environment improvement strategies are developed to enable the institution's successful performance, leading to conclusions and recommendations. It is concluded that the work environment is favorable; however, there is authoritarian leadership and a lack of professional growth mechanisms. It is recommended that measures be adopted to improve the work environment through integrations that help mitigate weaknesses.

Keywords: *Work environment, productivity, strategies*

ÍNDICE

Aprobación del profesor tutor	2
Autoría del trabajo	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	6
Resumen	7
Abstract	8
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE GRÁFICAS	12
TABLAS DE APÉNDICES	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	18
Marco referencial	18
Revisión Literaria	18
Desarrollo de teorías y conceptos	22
Clima laboral	22
Factores del clima laboral	22
Motivación	23
Cultura Organizacional	24
Liderazgo	25
Satisfacción	25
Productividad	26
Capacitación	27
Organización	27

	10
Adaptabilidad	28
Rendimiento del personal.....	29
Fundamentos legales	29
CAPÍTULO II.....	32
Metodología	32
Diseño de la investigación.....	32
Enfoque de la investigación:	32
Métodos de la investigación	33
Población y muestra	33
Recolección y procesamiento de datos.....	34
Entrevista.....	34
Encuesta	34
Procesamiento de datos	35
Validación de instrumentos	35
CAPÍTULO III.....	36
Resultados y Discusión.	36
Análisis de datos de la entrevista	36
Análisis de datos de las encuestas	40
Resultados	58
Discusión.....	62
Conclusiones	64
Recomendaciones	65
Bibliografía	66
Apéndices.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	34
Tabla 2: Alfa de Cronbach.....	35
Tabla 3: Sexo	40
Tabla 4: Pregunta 2	41
Tabla 5: Pregunta 3	42
Tabla 6: Pregunta 4	43
Tabla 7: Pregunta 5	44
Tabla 8: Pregunta 6	45
Tabla 9: Pregunta 7	46
Tabla 10: Pregunta 8	47
Tabla 11: Pregunta 9	48
Tabla 12: Pregunta 10	49
Tabla 13: Pregunta 11	50
Tabla 14: Pregunta 12	51
Tabla 15: Pregunta 13	52
Tabla 16: Pregunta 14	53
Tabla 17: Pregunta 15	54
Tabla 18: Pregunta 16	55
Tabla 19: Pregunta 17	56
Tabla 20: Pregunta 18	57
Tabla 21: Matriz FODA.....	58
Tabla 22: Matriz MEFI.....	58
Tabla 23: Matriz CAME	60

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Sexo	40
Gráfica 2: Ambiente laboral.....	41
Gráfica 3: Motivación	42
Gráfica 4: Factores que influyen.....	43
Gráfica 5: Valores y/o normas	44
Gráfica 6: Relaciones interpersonales.....	45
Gráfica 7: Liderazgo	46
Gráfica 8: Sugerencias del personal.....	47
Gráfica 9: Salud mental y física.....	48
Gráfica 10: Capacitaciones	49
Gráfica 11: Planificación estratégica	50
Gráfica 12: Manejo de conflictos.....	51
Gráfica 13: Recursos.....	52
Gráfica 14: Innovación	53
Gráfica 15: Mecanismos para crecimiento profesional	54
Gráfica 16: Rendimiento del personal	55
Gráfica 17: Productividad	56
Gráfica 18: Clima laboral.....	57

TABLAS DE APÉNDICES

Apéndice 1: Matriz de consistencia	72
Apéndice 2: Cuestionario de encuesta	73
Apéndice 3: Cuestionario de entrevista	78
Apéndice 4: Base de datos	79
Apéndice 5: Fotos de tutorías	80
Apéndice 6: Carta Aval.....	81
Apéndice 7: Visita a la institución.....	82
Apéndice 8: Cronograma de actividades	82
Apéndice 9: Antiplagio	83

INTRODUCCIÓN

En el clima laboral se puede conocer el liderazgo, la satisfacción laboral, el bienestar que tienen los colaboradores de la empresa ya que con ellos se conoce como se sienten dentro del ámbito de trabajo, por esta razón la presente investigación es denominada “Clima laboral de la Unidad Educativa Particular Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde, del cantón Salinas, año 2024” donde se basa en comprender el ambiente de trabajo que tiene la institución con sus personal y administrativos.

El clima laboral es la suma de las percepciones que tienen los empleados de una empresa sobre el medio humano y físico donde se efectúa las actividades cotidianas de la organización, esto es un factor coyuntural en la vida de la empresa, en este sentido se asienta el clima organizacional que es derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización, el clima laboral evoluciona según las dinámicas internas que dependen de procesos como la credibilidad, los liderazgos de opinión. Poole (2006)

El estudio del clima laboral en las instituciones educativas para algunos investigadores en el pasado reciente, donde es un factor primordial para el éxito y alcance de objetivos planteados, donde al evaluar el clima laboral permite que los docentes se sientan apoyados, valorados y respetados y están más dispuestos a tener una actitud positiva para aumentar su motivación y el compromiso hacia los estudiantes, siendo más propensos a estar en sus puestos de trabajo de manera activa y del mismo modo contribuye al éxito a la institución educativa. Clavijo (2023)

A nivel mundial a media que pasa el tiempo se ha observado la importancia que se debe analizar y evaluar el clima laboral de las empresas ya sean públicas y privadas, donde la percepción que tienen los empleados en relación al ambiente laboral que se puede evidenciar si influye de manera directa o indirectamente con el rendimiento y de qué manera se desenvuelve en el trabajo, sin embargo, existen varios puntos que abordan como lo es la productividad que tienen los empleados dentro de la empresa y es importante que el personal cumpla con sus obligaciones y deberes asignados por la organización.

En la actualidad se ha evidenciado que el clima laboral ha repercutido de manera significativa en el desarrollo organizacional en las compañías a nivel mundial, lo que se ha realizado es las mejoras del ambiente laboral, según investigaciones los objetivos principales es potenciar las habilidades de los colaboradores para que se sientan en confianza en sus labores, de

tal manera, que este objetivo es complicado ya que engloba a las áreas de una empresa, la alta dirección que deben alcanzar potencialidades generales para sus colaboradores. Bravo (2017)

El clima laboral hace referencia a la atmosfera relacional y emocional con los colaboradores que perciben dentro de la organización, lo cual, afecta con sus actitudes, comportamientos y niveles de satisfacción. Un clima laboral positivo está caracterizado por promover la colaboración, el apoyo en conjunto, una excelente comunicación entre empleadores y empleados, y de la misma manera el reconocimiento por el trabajo realizado. Por otro lado, el clima laboral negativo está asociado con conflictos, la falta de motivación y una rotación de personal. Doria et al. (2023)

En Ecuador realizar estudios de clima laboral permite enfocar aspectos claves que pueden impactar de manera significativa el ambiente de trabajo dentro de las instituciones educativas, donde se pueden utilizar varias técnicas como: participación, la confianza y el respeto, considerando de la misma manera, políticas de motivación y dando reconocimientos de méritos profesionales para valorar los éxitos de los miembros de la comunidad educativa. Robayo et al. (2024)

En la provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán se propone mejorar el clima laboral a través de estrategias de mejoras que no solo ayudaran a la institución, del mismo modo, va a mejorar el ambiente entre docentes y estudiantes y todo el personal que permanezca en la organización.

El **planteamiento del problema** surge desde un contexto más amplio, a nivel internacional, donde un clima laboral inadecuado puede afectar el rendimiento y productividad del personal, lo cual explica en la investigación de que el clima laboral negativo dentro de una empresa genera un impacto con los colaboradores, de igual manera, en el análisis realizado por el autor establece que un ambiente laboral inadecuado llega a influir de manera negativa con el rendimiento de los trabajadores. Jojoa (2017)

En el ámbito nacional se puede evidenciar ciertos factores que influyen directamente con el rendimiento y productividad del clima laboral en las empresas medianas, ya que, estos muestran la importancia y la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, al momento de identificar ciertos factores que afectan en la salud y bienestar de los empleados garantiza que la

aplicación se vea reflejado en convertir las empresas en lugares agradables para llevar a cabo sus actividades diarias. (Díaz & Díaz, 2018)

Una de las preocupaciones que mantiene un rector de la institución educativa es el alcance de metas proyectadas al inicio de cada periodo escolar, por lo que constantemente se analizan las estrategias que puedan ser viables para el logro de objetivos. Quienes encaminan una institución siempre trataran de lograr que los procesos educativos tengan resultados significativos, que permitan que estudiantes se puedan desenvolver en cualquier ámbito, sin embargo, no es lejano que se debe mantener un buen ambiente laboral con docentes y administrativos, para que puedan ofrecer un proceso educativo adecuado.

Al analizar el clima laboral internacional y nacional, se revela la problemática dentro de la provincia de Santa Elena, donde la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde debe mantener un ambiente laboral adecuado con sus docente y administrativos para que exista una buena comunicación y armonía dentro de la institución educativa, sin embargo, existen factores como la motivación, la carga laboral multifuncionales, el liderazgo que mantiene la empresa hace que afecte negativamente con sus colaboradores.

Se da a conocer su **formulación del problema**, siendo esta ¿De qué manera las estrategias mejoran al clima laboral de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde?

Conforme a la formulación, se da paso a la **sistematización del problema**, donde se ven inmersas a las siguientes preguntas.

- ¿Cómo es la situación actual de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en el clima laboral de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde?
- ¿Cuáles son las áreas de mejora en la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde?

El **Objetivo general** del estudio se enfoca “Proponer estrategias que mejoren el clima laboral de la unidad educativa”

Con este fin se plantean los **objetivos específicos**:

- Diagnosticar la situación actual de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde
- Identificar los factores que influyen en el clima laboral de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde
- Identificar áreas de mejoras en la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde

Por lo cual, en su **justificación teórica** de la presente investigación se basa en la literatura que respalda que tan importante es mantener un buen clima laboral en las instituciones para el logro de una excelente productividad, a partir de base de datos de Dialnet, Scielo, Scopus, Ellibro, Web of Science, estos recursos nos proporcionan artículos científicos, libros que sirven de apoyo para la presente investigación. El estudio de Pinzón et al. (2022) asegura que el clima laboral es un filtro donde los objetivos principales son: estructura, liderazgo, toma de decisiones, por lo cual, en toda organización se debe medir la percepción que tiene la institución y las respectivas características, las organizaciones pueden conocer la satisfacción que los trabajadores tienen con la empresa, del mismo modo, se les permite analizar cuáles son los puntos que deben mejorar a través de estrategias para garantizarle a los empleados un ambiente que se ajuste a sus necesidades.

Dentro de la **justificación práctica** se evidencia la importancia de evaluar y analizar estrategias que ayudaran al desempeño del personal académico y que encaminen de manera correcta a la institución. En la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Moran Valverde se diagnosticará cuál es su situación actual referente al clima laboral de sus colaboradores, el cual, desde el punto de vista práctico que se maneja, se fundamenta en la importancia de clima laboral en general, donde influye directamente con el rendimiento de todo el personal que tiene la institución educativa, es importante que la organización tenga una eficiente comunicación interna entre los administrativos y docentes y que exista una buena relación laboral, para así obtener un buen ambiente laboral.

Se entiende que a través de un análisis y estrategias dirigido a mejorar el clima laboral se lograra establecer un buen ambiente más positivo, puesto que, la investigación busca crear entornos armónicos donde los docentes y administrativos puedan mejorar aún más en sus áreas de trabajo, y se pueda ver reflejado en las cátedras que se les imparten a los alumnos, superando así cualquier obstáculo que se les presente en el pasar del tiempo.

Alcanzar un adecuado ambiente laboral es ideal para toda organización, es un reto extenso donde existen nuevos modelos de organización, y busca un continuo mejoramiento con el fin de mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores de la empresa. Para **la idea a defender** de este presente trabajo de investigación se enfoca en “Las estrategias de mejoras del clima laboral son fundamentales para el buen desempeño de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde”.

El **mapeo** de este trabajo se divide en varias secciones:

El **capítulo I** denominado marco referencial describe una base teórica para el trabajo de investigación. En este capítulo se presenta trabajos relacionados con el tema de investigación que nos ayudan a respaldar la investigación, de la misma manera, se verifican trabajos internacionales y nacionales sobre el clima laboral, donde se profundizan conceptos y teorías que nos ayudan al análisis de dimensiones e indicadores.

El **capítulo II** denominado metodología que se ha implementado dentro de la presente investigación se detalla el diseño de la investigación, los métodos de la investigación, la población, la validación de instrumentos, el procesamiento de datos para poder conocer la información que se necesita, permitiendo conocer situaciones que vive la institución educativa.

El **capítulo III**, se da a conocer los resultados y discusión, la información que ha sido recolectada por las encuesta y entrevista realizadas dentro de la institución educativa por medio de los análisis de datos a través de tablas y gráficas realizadas en el software SPSS. Posteriormente se realizó la propuesta que se indica en el objetivo general, continuamente de conclusiones y recomendaciones que ha sido identificadas a partir de la culminación del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

Marco referencial

Revisión Literaria

Para el desarrollo de la revisión literaria se recolecto información de tesis, artículos, libros que son basados directamente con el tema de investigación.

Comenzando con el **nivel internacional** encontramos el artículo fue publicada por la revista chilena donde los autores López & Castiblanco (2021) el cual es titulado como Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad, S.A.S, donde el objetivo general es evaluar el clima laboral y como afecta con la productividad. La investigación utilizó una metodología descriptiva donde se puede analizar las percepciones que tienen los colaboradores con el clima laboral, del mismo modo se realizaron encuestas a 56 empleados de la institución.

Como resultados de la investigación se observa que el clima laborable es positivo, con un porcentaje de 74,2% según la escala de satisfacción es positiva, sin embargo, los factores como lo es la carrera profesional es un punto fundamental que hará que la productividad pueda crecer de forma significativa obteniendo un sistema de apoyo por parte de los directivos.

El autor Doria et al. (2023) en su investigación titulada “*Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile*”. Tiene como objetivo describir el clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos de Maule. Esta investigación se diseñó con un enfoque cuantitativo, con un técnica descriptiva y correlacional, en lo cual, se seleccionó una muestra de 80 directivos, donde se recurre a la tipología documental – bibliográfica, lo que permitió realizar un análisis del objetivo de estudio, se utilizó un cuestionario que fue revisada por 5 expertos en la materia.

Los resultados de la investigación indican que la relación si existen entre el clima laboral y las habilidades que tiene la alta dirección, y las varias gestiones que realizan con institución siempre se verán reflejadas en el rendimiento de los docentes y estudiantes que están dentro de la institución. El coeficiente es de 0,865 lo que permite que se afirme de manera positiva que el ambiente laboral esta direccionado con el liderazgo y la gestión.

Contreras (2024) en la revista Ciencia Latina publicó el artículo titulado “*Análisis del clima laboral en los centros educativos del distrito 0808 de Lincey al medio, Santiago: Un enfoque multidimensional*”. Tiene como objetivo el Analizar el clima laboral en los centros educativos, centrándose en comprender y evaluar el ambiente de trabajo. La investigación tuvo como metodología correspondiente a un diseño cuantitativo – descriptivo, con una población de 694, entre directivos, docentes y el personal administrativo de las instituciones, de la misma manera, se realizó un muestreo aleatorio simple, de un total de 332 colaboradores, entre ellos están: 252 docentes, 19 directivos y 61 administrativos.

Los resultados obtenidos de la investigación se revela una situación positiva del clima laboral en diversas dimensiones que se relaciona con el clima laboral, se continua con las percepciones de las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, se evidencia porcentajes altos del respeto y comunicación positivas entre compañeros de trabajo. Intervienen varios factores como el liderazgo participativo y democrático, este hallazgo significa una influencia en el clima laboral de todas las instituciones, como conclusión el autor indica que los Centros educativos del distrito 0808 presentan un clima laboral positivo donde influye las relaciones interpersonales saludables, comunicación afectiva, liderazgo participativo y todos estos hallazgos promueven un bienestar emocional y profesional.

Al investigar el tema a **nivel nacional**, se ve inmerso en la tesis “*Estudio del clima laboral en el Benemérito cuerpo de Bomberos Voluntarios de la Ciudad de Cuenca, durante el período octubre 2021 – febrero 2022*” redactado por Pulla & De Córdova (2022) publicado en el Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. Esta investigación se centró en identificar el clima laboral del cuerpo de bomberos de la ciudad de Cuenca.

En la investigación se realizó un estudio individual que les permitió determinar los hechos que producen un buen o mal ambiente laboral dentro de la organización, Se utilizó método cualitativo y cuantitativo donde profundiza casos de percepción operativo de quienes están dentro de la situación que se estudió. Se realizaron encuestas a 162 trabajadores y, de la misma manera, se efectuaron entrevista a todo personal operativo.

Dentro de los resultados obtenidos de las entrevista y encuestas se percibe que el clima laboral aún falta por mejorar, ya que dentro de sus factores se encuentra que el liderazgo que se mantiene es autoritario, lo que ha afectado a una percepción negativa. En el personal operativo se obtuvo respuesta donde no todo el personal se siente incluido en el equipo de trabajo, del mismo modo, las recompensas que emite la institución no cumplen y satisfacen las expectativas de los colaboradores, sin embargo, los trabajadores se sienten un tanto satisfechos al realizar las actividades diarias dentro del ámbito laboral.

En la revista trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo, Hidalgo (2025) publicó el artículo titulado “*Análisis del Clima laboral en una institución del sector de la salud en la provincia de Pichincha – Ecuador*”. Tiene como objetivo Analizar el ambiente laboral y como es la actitud del personal administrativo de una clínica de la provincia del Pichincha.

En el estudio realizado se utilizó una metodología de manera mixto donde se va a comparar, como método descriptivo, no solo se incluye el año antes de la crisis sanitaria del COVID- 19, sino que también años posteriores, la muestra tomada fue de 92 colaboradores. El confinamiento por el COVID-19 tajo consigo varias consecuencias en el personal médico y administrativo de la clínica, donde afectaron la salud física – emocional, lo cual generó estrés, depresión y angustia en los trabajadores. Los factores que afectan de manera significativa en el ambiente de trabajo, no solo afectara en el equilibrio trabajo vida, del mismo modo, existen factores como la falta de comunicación, la motivación, el apoyo social que tienen los directivos y esto afecta en su eficiencia y eficacia. Se concluyó con la investigación que ha existido cambios en los trabajadores a raíz de la crisis sanitaria y por ende se mantiene en diversas etapas.

El artículo realizado por Morales & Zúñiga (2024) publicado en la revista *Journal Business Science*, titulada “*Ambiente laboral y productividad: Caso Aguapen EP Santa Elena*”, tiene como objetivo Analizar los factores que inciden en el ambiente laboral y puede afectar en el rendimiento productivo de los trabajadores de Aguapen EP.

La metodología utilizada en la investigación es de enfoque mixto, por lo que se obtendrá datos cualitativos y cuantitativos, donde les permitirá analizar las dos variables como el ambiente laboral y la productividad, se utilizó encuestas para la recolección de datos de los trabajadores de Aguapen EP. El objeto de estudio de la empresa Aguapen EP cuenta con el personal administrativo y demás colaboradores contando con un total de 560 trabajadores, para determinar la muestra se procedió a aplicar la formula dando como resultado a 299 personas a quienes se les realizara la encuesta pertinente.

Como resultados objetivos de la investigación se obtienen hallazgos significativos como los factores que influyen en el clima laboral de la empresa y por ende afectan a la productividad de los colaboradores, donde la empresa presenta inconsistencias en algunos factores, por esta razón, se menciona lo importante es el liderazgo que permite mejorar la orientación y direccionamiento al personal con el fin del cumplimiento de objetivos planteados, con conclusión se evidencia que es favorables la propuesta de estrategias que fomenten el trabajo en equipo, como es la comunicación para construir un mejor clima laboral entre trabajadores, la capacitación continua aumentara la satisfacción, la motivación y el rendimiento de los colaboradores.

Desarrollo de teorías y conceptos

Clima laboral

El concepto del clima laboral a lo largo de los tiempos ha venido cambiando constantemente, y en los últimos años ha surgido un nuevo concepto donde las organizaciones se evidencian varios factores que obstaculizan las funciones diarias de los colaboradores, el clima laboral se fundamenta en las políticas, misiones y valores que surgen en la empresa, y de la misma manera, la cultura influye directamente en el comportamiento de las personas que están en el entorno de trabajo. Medina & Heredia (2023)

El clima laboral u organizacional es la satisfacción dentro de la empresa o la actitud que se presenta en el propio trabajo, de la misma manera, interviene el equilibrio de las recompensas que se reciben y las que creen que deberían recibir. Antes las empresas le daban más importancia a la cultura organizacional dejando de lado el clima laboral, pero se dieron cuenta que si se reforzaba el clima laboral los colaboradores de las empresas se podían sentir más comprometidos con sus labores y las organizaciones alcanzarían una prosperidad deseada. Ruiz (2021)

Jiménez (2024) indica que cuando reconocen a los colaboradores de manera justa y equitativa, su rendimiento se alinea con el cumplimiento de objetivos planteados dentro de la organización. Cuando el talento humano que se encuentra en la empresa no se siente que es reconocido por su trabajo se puede reflejar cambios que llevan a la renuncia con el fin de encontrar un mejor clima laboral en otra institución, donde sí se reconozca a los trabajadores en un crecimiento profesional, por lo que, la mejora del clima laboral siempre va a estar vinculado con las relaciones interpersonales que fomenten en el ámbito de trabajo.

El clima laboral siempre estará relacionado con la satisfacción que tienen los colaboradores en el ámbito de trabajo, por ende, las percepciones como recompensas o reconocimiento estarán vinculadas para el buen rendimiento de los mismos. El clima laboral profundiza la importancia de los reconocimientos que deben ser justos y de manera equilibrada donde los colaboradores puedan crecer de manera personal como profesionalmente.

Factores del clima laboral

Los factores del clima laboral son todos aquellos aspectos que van a determinar la percepción y van a influir directamente con la motivación, satisfacción y de la misma manera con

la productividad de los colaboradores. Dentro de la misma interviene la comunicación que es un proceso por lo cual se establece contacto directo con otra persona del área de trabajo o que este dentro de la institución. Velázquez (2011)

El importante conocer sobre el clima laboral que estén alineados con los objetivos planteados por la organización y del mismo modo con sus resultados empresariales, ya que esto nos permite identificar factores que alteren la productividad de la empresa, es necesario incluir elementos como la satisfacción laboral, la comunicación entre colaboradores, motivación a los empleados, condiciones laborales, además la importancia de un buen ambiente laboral conllevara a una mejora optima en el rendimiento de trabajo en el personal de la empresa y finalmente fermentará la identificación de los empleados. Ventura et al. (2024)

Podemos definir que los factores del clima laboral influyen directamente con la motivación, satisfacción y por ende con la comunicación entre colaboradores de una empresa, además hay que tomar en cuenta que el clima laboral siempre estará alineado con los objetivos planteados y los resultados esperados por la organización, estos factores van a impactar de manera significativa para mantener un buen ambiente laboral y que no solo importe el bienestar del trabajador sino que obtendrán buenos resultados empresariales.

Motivación

La motivación hoy en día es un concepto de bastante relevancia en la educación, pese que los tiempos han ido evolucionando, continúan aspectos que intervienen de manera positiva o negativa en el personal de la institución educativa. Los docentes y administrativos experimentan varias situaciones, y varias de ellas se encuentran vinculados a los objetivos planteados por la organización y se fundamentan en función al aprendizaje. Sandander & Schreiber (2022)

Dentro de la motivación implican varios factores que pueden ser fisiológicos o psicológicos, estos factores pueden afectar en el cuerpo que se manifiesta con el aprendizaje de las personas, todo el personal se debe sentir motivado en el área de trabajo donde la alta dirección puede influir en la misma ya que si no existe el reconocimiento a los colaboradores estos pueden sentir que no son valorados en el área de trabajo. Velasteguí (2024)

El autor comenta que la motivación son todos aquellos factores que van a dar pie a conductas tipo biológicas, psicológicas, sociales y culturales. La motivación es importante para

cualquier área de la organización donde se puede lograr que los empleados que estén motivados y se esfuercen para tener un buen desempeño en la empresa. Todo gerente de la empresa deberá motivar a los colaboradores “para que quieran” y “para que pueden” realizar sus actividades de manera exitosa, la motivación siempre formara parte la eficiencia de una organización, debido a que la calidad de los servicios que se ofrecen depende de la persona quien lo realiza, el autor comenta que la motivación son todos aquellos factores que van a dar pie a conductas. Berabi (2015)

Se reconoce que la motivación es clave para general un buen ámbito laboral en todos los colaboradores de una organización, en la actualidad se han generado diversos retos donde las instituciones deben prepararse para implementar estrategias que ayuden a todo el personal de la empresa, la motivación se debe gestionar de manera correcta a través de un buen rol por parte de los directivos y así generar eficiencia y eficacia en la institución.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional a la mitad del siglo pasado adquirió importancia, donde el concepto que encontramos en el comportamiento de los colaboradores de la organización, con el fin de mejorar el funcionamiento y el clima laboral dentro de la empresa, los elementos que abarcan dentro de la cultura organizacional son el entorno laboral y en sus puestos de trabajo, las condiciones que tienen dentro de la empresa, el comportamiento de gerente y personal, la comunicación organizacional y del mismo modo la relación con el rendimiento laboral de los colaboradores. Espino & González (2023)

La cultura organizacional es fundamental para las organizaciones, se considera una herramienta importante que ayuda a fortalecer y satisfacer las actividades de los colaboradores que laboran dentro de la empresa, de igual forma la misión y visión de la organización siempre deben estar articuladas con las normas y valores. Una empresa no tendría un éxito significativo y no sería adecuada para la competencia del mercado si no se tomara en cuenta los factores que intervienen en una cultura organizacional. Toala (2023)

La cultura organización es una forma que viven los trabajadores de una empresa, tienen la capacidad de poderse expresar abiertamente y transparente ya sea cualquier situación que esté pasando se pueden realizar actividades donde sea cree una integración en las decisiones que sean tomadas, se analiza que la cultura organizacional busca que todos los objetivos de la empresa estén alineados con el trabajador. Guzmán (2018)

Por ende, podemos determinar que la cultura organizacional es reflejada por todos los colaboradores en sus comportamientos que mantienen dentro de la organización, la gestión que tienen debe ser manejada con mucha responsabilidad ya que va a impactar en la productividad general. La cultura no solo va a mejorar las condiciones y ambiente del trabajo, sino que influyen directamente con el desempeño, la satisfacción, el liderazgo y con la ayuda de los valores organizaciones va a generar un sentido de pertenencia en la empresa.

Liderazgo

El liderazgo es la actualidad se ve inmerso en las empresas donde se observa que lo aplican en diferentes ámbitos laborales. El origen de la palabra liderazgo viene desde la palabra “líder” y “lead” que significa camino, es decir, que este concepto llevara de la mano para conducir al éxito de la organización. Uzurriaga et al. (2020)

Dentro de liderazgo se observa un interés en el ámbito laboral, aunque las personas puedan desempeñar ciertas funciones con liderazgo, es importante que los profesionales adquieran conocimientos acerca del liderazgo en el contexto de trabajo pedagógico y profesional con el fin de mejorar el rendimiento de su personal. El liderazgo no es más que un factor importante para cualquier institución donde los funcionarios miren sus capacidades para tomar el puesto como líder y se capaz de guiar al personal hacia el éxito de la organización González et al. (2023)

Se concluye que el liderazgo en el ámbito laboral no se limita a estar en un cargo o en un rango de autoridad, implica tener conocimientos y ser capaz de dirigir de manera correcta y exitosa a la empresa general, deberá tener cumplimiento con los objetivos que son planteados periódicamente y no solo reflejara las habilidades personales, sino que implementara estrategias que guíen al equipo a tener éxito donde va a transformar la calidad de enseñanza y van a tener una mejora continua dentro de la misma.

Satisfacción

Cuando se habla de satisfacción se entiende que es un conjunto de emociones y sentimientos que tienen los colaboradores al realizar sus actividades laborales dentro de la organización, se presta mucha atención al comportamiento del trabajador, si el gerente observa que no está realizando adecuadamente su trabajo significa que hay un desfase en el ámbito laboral relacionado con la satisfacción que existe dentro del campo laboral. Díaz et al. (2023)

La satisfacción laboral hace referencia a las actitudes que tienen los trabajadores y los diferentes factores que influyen dentro de la condición laboral, de la misma manera, esta condición se puede ver afectada por la situación que se esté pasando en la actualidad. Dentro de área de recursos humanos es importante la satisfacción laboral de los empleados de la empresa, ya que dentro de esta se mantienen diversos factores como es, el rendimiento del personal, el crecimiento profesional y personal, y del mismo modo la comunicación efectiva entre la alta dirección y los colaboradores de la organización. López et al. (2023)

La satisfacción laboral no siempre será estática ya que muchas veces dentro de la organización se ve afectada por un sinnúmero de factores que influyen directamente con los colaboradores de una empresa. Los factores que influyen son el rendimiento, el crecimiento profesional y personal del trabajador junto con la comunicación que se mantiene dentro de la misma, y por ende las conexiones que existen entre directivos y colaboradores.

Productividad

La productividad es una condición de inicio donde se va a obtener un crecimiento económico y así obtener mejores condiciones de vida, los niveles de productividad siempre van a variar dependiendo del rendimiento que tengan los colaboradores de la organización. La productividad se va a convertir es un aspecto esencial para todos los países y su economía y en un mercado que cada vez está más exigentes todas las organizaciones deben manejar con cautela la productividad de los colaboradores que laboran dentro de la empresa. Franco et al. (2021)

El crecimiento de la productividad permitirá generar ahorros para tener eficiencia operativa y la asignación de recursos va a alcanzar un alto nivel de productividad donde las empresas deben obtener un buen de aptitudes por parte de colaboradores y posibilitando la acumulación de riquezas aumenta la producción y contribuye con el crecimiento de la productividad. Se demuestra que la productividad laboral es importante para fijar los salarios de los colaboradores lo que le permite a la empresa retener y crear más fuentes de trabajo y por ende el crecimiento de la productividad es una condición necesaria para mejorar las condiciones laborales. Otniel (2020)

La productividad es un elemento significativo que ayuda al incremento económico de toda organización, esto depende directamente de los colaboradores y como rinden dentro de sus puestos de trabajo, por lo que la empresa deberá establecer un plan estratégico que ayuda cuidadosamente

a las instituciones y a su vez puedan enfrentar a desafíos del mercado donde se ve más exigentes las competencias.

Capacitación

La capacitación al personal de la empresa le va a permitir que esta se encuentre en buenas condiciones para enfrentar desafíos que ayudaran a impulsar la productividad y la calidad de sus servicios, la gerencia de la organización debe tener planes de capacitación periódicamente con el fin de adquirir competencias que elevan el nivel de productividad de los colaboradores. Por ende, la capacitación es un perfeccionamiento de las personas que van a desempeñar diferentes tareas en las áreas de trabajo asignadas y del mismo modo, se solucionaría diversos conflictos que mantenga la empresa. Hidalgo et al. (2020)

La capacitación es un proceso que es planificada por la empresa donde se establece diversos objetivos estratégicos con el fin del mejoramiento de habilidades y que el comportamiento del personal sea de manera eficaz. Tomamos en cuenta que la capacitación cuenta con cinco etapas que son: Analizar las diversas necesidades de la capacitación, diseñar el programa de la capacitación, efectuar el curso que corresponde, implementar el programa a la empresa y evaluar la eficiencia que tiene todo el proceso de capacitación. Pedroni et al. (2020)

Las habilidades de los trabajadores de una empresa van en función a las capacitaciones que reciben periódicamente, con la finalidad de contribuir a los objetivos que tiene cada planificación y así desarrollar habilidades para el desarrollo de estrategias organizacionales, no obstante, en ciertas empresas no existe una conexión entre los objetivos y las capacitaciones que se realizan en la institución. Hernández (2013)

La capacitación es un paso esencial que tiene que implementar toda empresa para el fortalecimiento de habilidades y conocimientos en los colaboradores, es una herramienta que va a prosperar junto al desempeño laboral e incrementa la productividad, toda empresa deberá siempre estar en constante capacitaciones para que los colaboradores se sientan preparados para afrontar desafíos que hay en la actualidad.

Organización

La organización de una empresa es un punto fundamental ya que es parte de sistema de gestión de calidad, permite tener una adecuada estructura de cómo va a funcionar la organización,

cuáles son las tareas y funciones de cada uno de los servidores que laboran dentro de la empresa. La organización define las líneas de autoridad que va a requerir la empresa, dando así un control correspondiente a persona que estén especializadas en el área y que mantengan habilidades para manejar situaciones complejas. Larrosa et al. (2020)

Detrás de las actividades empresariales que se realicen dentro de la institución va a estar el empresario, es quien coordina todas las actividades para poder alcanzar las metas requeridas y cuyo objetivo será maximizar los beneficios de la organización. El gerente o el área de talento humano deberá ser consciente que si el funcionamiento de la empresa no se lleva a cabo de la manera correcta es porque no se está llevando una debida organización, y este punto es una de las partes más complejas que toda empresa lleva a cabo por lo que, una buena organización ayudara a que el mismo alcance los objetivos deseados. Morón (2020)

La organización es un grupo de componentes operativos que laboran en conjunto para el alcance de objetivos planteados por la institución, donde la organización es una base para un buen manejo del funcionamiento de la empresa, y su adecuada estructura va a permitir rendir sus recursos y prosperar en las decisiones que son tomadas, dentro de los factores de la organización está que toda empresa deberá tener una adecuada distribución de tares y funciones, las jerarquías establecidas y una excelente cultura organizacional.

Adaptabilidad

La adaptabilidad es un concepto que se empezó a tomar en cuenta en las empresas desde el año 1950 y tomo fuerza cuando las organizaciones le formaron parte de manera implícita, beneficiando a cada institución, Charles y la teoría de la evolución se observa que la adaptabilidad no es algo singular en un entorno, se identifica de la misma manera de la cultura, la sociedad y las habilidades que tienen todos los colaboradores a adaptarse en situaciones cambiantes. Villalobos et al. (2022)

La adaptabilidad se ha estudiado es diversas áreas, enfocándonos en el ámbito laboral se determina que dentro de los últimos años se han hecho diversos cambios en las organizaciones como nuevas formas de trabajo ya sean remotos o virtuales, o del uso de la tecnología y herramientas de gestión, del mismo modo, la adaptabilidad permitirá a los colaboradores a incrementar el grado de concordancia con el trabajo realizado y se alineara con las necesidades requeridas por la empresa. Arias (2021)

Se define como adaptabilidad como una capacidad que mantienen las personas a poderse ajustar a los cambios que existen en la actualidad y en el mercado competitivo, la adaptabilidad ha convertido en una disputa esencial donde las organizaciones tienden a tener estrategias planificadas, sin embargo, existen situaciones que hay que saberse adaptarse de manera rápida con cierta parte de innovación y aprendizaje continuo.

Rendimiento del personal

El rendimiento del personal de una empresa está condicionado por la formación, capacitación y las debidas habilidades que tiene cada colaborador que se les permite desempeñar las distintas funciones dentro de la organización para el respectivo éxito de la empresa. Influyen muchos los factores para que el rendimiento del personal sea excelente, por ejemplo, las relaciones interpersonales que tienen los trabajadores dentro de las áreas de trabajo, las oportunidades que la empresa les brinda, los incentivos y de esta manera de gesta un buen clima organizacional. Navarrete et al. (2023)

El rendimiento laboral en las organizaciones toma un punto importante y se convierte en una variable clave para el buen funcionamiento de las actividades realizadas por los colaboradores. La creciente competitividad que existe en la actualidad requieren que el rendimiento de los empleados sea positivo para generar gran valor y éxito en los objetivos que son planteados por las empresas, las instituciones no solo requieren evaluar el desempeño laboral, sino que necesita tomar medidas estratégicas para incrementar el rendimiento. Fadul (2021)

El rendimiento laboral es un cumplimiento de funciones y tareas que tienen los colaboradores con la empresa donde laboral, es esencial que alcancen la eficacia y la eficiencia, del mismo modo interviene la productividad pero esa va a depender de varios factores que influyen directamente con el rendimiento como lo es la motivación de los colaboradores, el liderazgo y la comunicación, sin embargo, también existen indicadores que se miden como son la retroalimentación, como los colaboradores resuelven algún conflicto y esto ayudara a mejorar las relaciones interpersonales.

Fundamentos legales

Según los artículos relacionados con el clima laboral en el Código de trabajo (2021)

Art 42: Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

2. (Sustituido por el Art. 1, núm. 1 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Art.- 45: Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal

de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código

Art 46: Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;

e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

CAPÍTULO II

Metodología

En esta sección, se da a conocer el tipo de investigación, métodos, diseños, enfoque, técnicas e instrumentos de recolección de datos con su respectivo análisis, por consiguiente, toda información recolectada en la investigación es relevante porque nos ayudara a respaldar la propuesta del objetivo general de desarrollar estrategias de mejoras en la Institución Educativa.

Diseño de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación basado en el clima laboral de la Institución Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Moran Valverde, se optó por utilizar un tipo de **investigación descriptiva**, que nos ayuda a describir más detallado la problemática, y de la misma manera, a cumplir con los objetivos planteados dentro de la investigación. Este diseño de la investigación permite analizar sus respectivas variables y dimensiones, así obteniendo una visión sobre causas y consecuencias del problema identificado en la Institución Educativa.

La **investigación descriptiva** se realiza cuando se quiere describir una información que tiene que ser verídica, precisa y sistemática. Cuando se realiza este diseño de investigación el investigador puede elegir si es observador directo o indirecto, ya que si es un observador directo puede realizar una recolección de datos más precisa, su ventaja es el entorno natural ya que se lleva a cabo en el ambiente de los encuestados y debe generar mucha confianza. Guevara et al. (2020)

Enfoque de la investigación:

El proceso de investigación se basa en la importancia de diseño de investigación o como lo denominan los expertos el enfoque de la investigación que se basa en la parte cualitativa y

cuantitativa y así puedan explicar todas las características y no queden dudas por partes de los investigadores. Calle (2023)

Se estableció un **enfoque cualitativo** para profundizar el clima laboral de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Moran Valverde, permitiendo así obtener datos relevantes a partir de la información proporcionada de las fuentes internas de la organización nos dará una recopilación de datos no numéricos a través de entrevistas, observaciones para obtener una interpretación adecuada.

De igual forma se empleó un **enfoque cuantitativo**, realizando análisis más estadísticos de toda la información adecuada a través de las encuestas que son aplicadas al personal académico, esto nos proporcionó datos directos sobre el grado de satisfacción, de factores que intervienen en el clima laboral, permitiendo recolectar la mayor información y evidenciar la idea planteada es correcta.

El enfoque cuantitativo es una metodología que se centra en la recolección de datos numéricos y análisis de diversos datos que ayuda a comprender fenómenos económicos, científicos y de la misma manera empresariales. Los investigadores siempre buscan cuantificar las variables, dimensiones e indicadores y establecer causas en los fenómenos que se están estudiando, el alcance de este enfoque es muy amplio y diverso, abarcando una gama de disciplinas y áreas de estudios. Bonibaz (2024)

Métodos de la investigación

El método **deductivo** fue utilizado para analizar la situación actual sobre la investigación, sobre temas similares como es el desempeño laboral, cultura organizacional, el estudio ayudo mucho a comprender sobre las causas y efectos que estén relacionados con el tema, y nos permitió comprender el problema que se está investigando y definir sus objetivos e idea a defender.

El método deductivo tiene una gran ventaja en diversos ámbitos, donde permite ayudar al conocimiento y la reflexión de varios intereses que tenga cada investigación, del mismo modo, se acerca que este método es analítico y crítico, y la información que se proporciona es alterada por los elementos que intervienen en el estudio. Espinoza (2023)

Población y muestra

Población.

Según Vizcaíno et al. (2023) indica que “la **población** es un conjunto de personas que tienen características comunes y que son un objeto de un estudio” Por lo cual, la presente investigación tiene como población a todos los docentes y los directivos que permanecen en la Institución Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde.

TABLA 1

Tabla 1: Población

Descripción	Cantidad
Rector	1
Docentes	13
TOTAL	14

Nota: Angie Chiquito Lainez

Recolección y procesamiento de datos

Para la obtener la información precisa acorde a los requisitos de la investigación, se utilizaron encuestas en un enfoque cuantitativo, y entrevistas en un enfoque cualitativo, las cuales son aplicadas al rector, vicerrector, personal de la institución educativa. Estas metodologías proporcionarían información más viable para las estrategias de mejora.

Entrevista

La **entrevista** es una técnica utilizada para recopilar información relevante de un tema en específico, además, al ser una estrategia que se utiliza más dentro de una investigación, siempre participan máximo dos personas que son el entrevistador y el entrevistado, y se fluye la conversación en torno al tema del estudio, en algunos casos existe un entrevistado más dentro de la entrevista ya sería grupal y en la entrevista se definen si son individuales o grupal. González et al. (2022) En base a lo dicho por el autor, la entrevista permitió recabar datos cualitativos sobre el tema de clima laboral en la Institución, se lo efectuó mediante preguntas abiertas a los directivos de la organización, la misma que fue respondida por la experiencia de los entrevistados.

Encuesta

La **encuesta** es una técnica de recopilación de datos de manera cuantitativa, que son utilizadas para conocer las respectivas opiniones respecto a un tema de estudio a un grupo de

personas la cuales son la población o muestra de una investigación que se está llevando a cabo, se efectúan un numero de preguntas cerradas y estructuradas para que la población pueda responder de manera efectiva. Pereira & Orellana (2015) La encuesta fue aplicada a los docentes de la Institución Educativa con la finalidad de recabar información verídica sobre el clima laboral que se mantiene dentro del plantel educativo.

Procesamiento de datos

Rivadeneira et al. (2020) menciona que el software SPSS es utilizado para transformar y generar datos, análisis estadístico, procesamiento de datos y la creación de gráficas. Por lo que, en la investigación una vez realizada la recolección de datos mediante las encuestas fueron tabuladas en el software estadístico IBM SPSS Statistics 26. En el software fue utilizado para la realización de las gráficas y tablas de las encuestas recolectadas dado así una gran ayuda para los respectivos análisis de las preguntas de encuestas.

Validación de instrumentos

Los instrumentos que son utilizados para la recolección de datos fueron revisados por parte de especialistas que conocen del tema de proyecto de investigación, donde brindaron conocimientos para verificar el cumplimiento de los instrumentos y si se relación con el estudio realizado, además que aprobaron la implementación de las encuestas y entrevistas.

Confiabilidad de los instrumentos

Del mismo modo se realizó la confiabilidad de los instrumentos que serán utilizado para la recolección de datos, lo que quiere decir que, por medio de una prueba piloto permite establecer la confiabilidad de las preguntas que se van a aplicar, por medio del software SPSS se determina sin son confiables las preguntas que se implementaran en el estudio de investigación.

Prueba piloto

Se realizó la prueba piloto al documento que se aplicó, donde se consideró a 18 preguntas de la encuesta a un total de 13 colaboradores que dio como resultado lo siguiente:

Tabla 2: Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.811	18

Nota: Al aplicar el alfa de Cronbach se obtiene como resultado superior al 0,7, donde este valor presenta la confiabilidad de los resultados y pueden ser fiables para aplicarlos.

CAPÍTULO III

Resultados y Discusión.

Análisis de datos de la entrevista

1. ¿Cuál es la situación actual de los docentes y directivos de la institución?

Los docentes y administrativos en la actualidad su situación es favorable, sin se hace una comparación en años anteriores donde se han enfrentado a desafíos a raíz que pasa el tiempo se han implementado ciertos cambios que de cierta manera han influenciado de forma positiva en el ámbito laboral lo que implica mejoras en las herramientas de gestiones que son utilizadas para las mejoras continuas y que facilitan en la toma de decisiones por parte de directivos.

2. ¿Cuáles son los factores que influyen en el personal de la institución educativa?

Los factores que influyen más en el personal es la adaptabilidad donde en la institución se cuenta con una plataforma digital donde se ubican todas las situaciones que tienen con los estudiantes, la falta de familiaridad se le dificulta al manejo de la misma y junto al equipo de soporte técnico se realizan capacitaciones para que las realizaciones de sus actividades sean más eficientes.

3. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la institución?

La institución educativa siempre ha trabajado en pares y con el apoyo mutuo, dentro de la misma, no solamente trabaja entre administrativos y alta dirección, sino que los directivos se vinculan entre sí, junto con la comunicación con los docentes para así todo el personal académico pueda manejar información, normas, valores y creencias de manera igualitaria.

4. ¿Qué tipo de mecanismos de control aplican las autoridades en la institución para la toma de decisiones?

En la parte académica uno de los mecanismos de control que se maneja dentro de la misma es el buen uso de la plataforma en donde es ayuda para los docentes para la programación de las actividades, sin embargo, los padres de familia también son partícipes de la mismas, ya que con ellos están al tanto de las actividades que se realizan, lo que les permiten estar al pendiente de las actividades que realiza cada representado

5. ¿Qué tipo de liderazgo prevalece en la institución educativa? ¿Por qué?

El tipo de liderazgo que prevalece dentro de la institución es el liderazgo de excelencia que existe entre la comunidad educativa entre ellos los docentes y estudiantes, donde la comunicación con las familias son pilares fundamentales para la excelencia que transmite percepción favorable del clima organizacional y la gestión de la directiva.

6. ¿Cuáles son los aspectos importantes del entorno laboral que influyen más en la satisfacción del trabajo en el personal docente?

Los aspectos esenciales para el entorno laboral donde los docentes puedan mejorar su satisfacción primeramente son los recursos que le brinda la institución para poder impartir sus clases, un papel fundamental es la parte económica, donde si no se le remunera a tiempo, existe un pequeño grado de que los docentes sientan la desmotivación al sentirse que no existe la consideración o no se sienten valorados en el entorno de trabajo, otro aspecto que influyen mucho es la comunicación que existe entre docentes y administrativos.

7. ¿Qué aspectos del clima laboral son prioritarias para el cumplimiento de los objetivos?

Los aspectos prioritarios comenzando desde el punto de vista del padre de familia, siempre se busca que el representante se sienta cómodo y satisfecho, y esto siempre se trabaja en conjunto, de la misma manera, la plataforma que maneja la institución es un diario pedagógico donde se detalla al padre de familia todo lo que se trabaja en la institución, y por ende, nosotros como docentes y padres de familia se puede llevar un control lo que favorece en la parte académica de sus representados, y pueda existir una comunicación transparente entre pares.

8. ¿Qué tipo de actividades (formativas, recreativas y comunicacionales) promovería para mejorar el clima laboral?

El entorno laboral del docente no solo se limita únicamente a las condiciones físicas o a los recursos didácticos que se encuentran disponibles, existen actividades que estén estrechamente vinculado a factores emocionales y de reconocimiento, en primer lugar, se destaca la importancia de que el docente cuente con los recursos necesarios para impartir su clase, lo cual no solo facilita su labor, sino que influye positivamente en su motivación y su desempeño. El departamento del DESE cuenta con la psicopedagoga donde se ha establecido el respectivo POA, den el que se cuenta con reuniones cada fin de mes con el fin de que el docente pueda expresarme libremente todo lo que ha conllevado su trabajo durante el mes previsto.

9. ¿Qué temas son prioritarios para el personal en la planificación de capacitaciones?

En el departamento de psicopedagoga mantenemos que si el docente no se encuentra bien ya sea de mental o físicamente, no puede planificar de manera correctas las clases que se van a impartir a los docentes, por esta raro, uno de los temas prioritarios es la comunicación y la satisfacción del trabajo que mantienen en el ámbito laboral, durante los juegos de roles permite que los docentes puedan aflorar situaciones pesadas que les ha sucedido en el campo laboral y más adelante tengan un buen entusiasmo en seguir laborando y cumplir con las metas establecidas.

10. ¿De qué manera el personal participa en la planificación estratégica?

En la participación de la planificación estratégica o el PSI como es denominado, es un documento esencial que le pide el distrito, donde la institución si enmarca ciertas funciones para cada donde en este se puede observar la inclusión, ya que no es un documento que le van a imponer a los docentes sino que ellos sean parte de la misma, el sentido de la pertenecía se infiere que la institución busca que el personal no solo se base en las directrices sino que se sienta activamente involucrado en la acciones que se tomen para una respectiva planificación estratégica.

11. ¿Cómo describe los procesos administrativos y académicos de la institución?

En la parte administrativa y académica de la institución revela una estructura organizada con una delegación de funciones en el ámbito administrativo donde se cuenta con una secretaria que es la persona que recibe de forma directa toda la información que soliciten, de allí se van distribuyendo al auxiliar de secretario esto ayuda a que tenga un enfoque en la disciplina, control

y una planificación académica que busca facilitar el trabajo de docente y asegura la disponibilidad de recursos y tiempo para la preparación de clases. En estas funciones la institución busca la eficiencia y el orden y la calidad en su gestión interna y en la prestación de sus servicios de educación

12. ¿Qué prácticas promueve la institución para un buen ambiente laboral?

La institución promueve una comunicación abierta e instantánea con el rector de la institución, esta práctica es crucial porque permite que si el personal tiene alguna inquietud o desacuerdo pueda dialogar directamente con la máxima autoridad del plantel. Este dialogo no solo facilita la expresión de puntos de vista, del mismo modo, el director les posibilite a nuevas tomas de decisiones e implementar o direccionar estrategias que ayuden a mejorar el ambiente laboral y todos se mantengan cómodos trabajando.

13. ¿Qué retos afronta la institución educativa?

Uno de los principales retos que actualmente tiene la institución es el aumento de número de estudiantes, como es conocimiento público el presente año lectivo el colegio Eugenio Espejo apertura nuevamente de forma fisco misional, lo que para institución es una gran desventaja porque la mayoría de estudiantes que se mantenían dentro de la institución eran hijos de militares, entonces al momento de la reapertura del colegio hubo una gran reducción de estudiantes, se busca con nuevas estrategias y metodología recuperar ese número de estudiantes que se tenía anteriormente.

14. ¿Qué estrategias aplican los docentes para incrementar el rendimiento laboral?

Comenzando que la salida del personal de a las 2:30, ciertamente los estudiantes salen de su jornada a la 1:45pm, sin embargo, los docentes tienen un espacio para poder dejar organizado todas las clases que verán e impartirán al siguiente día, por ejemplo, si dejan una tarea, un libro y están dentro de la jornada laboral, este tiempo les sirve a ellos de revisar y no tener mucha carga laboral para la casa

Análisis de datos de las encuestas

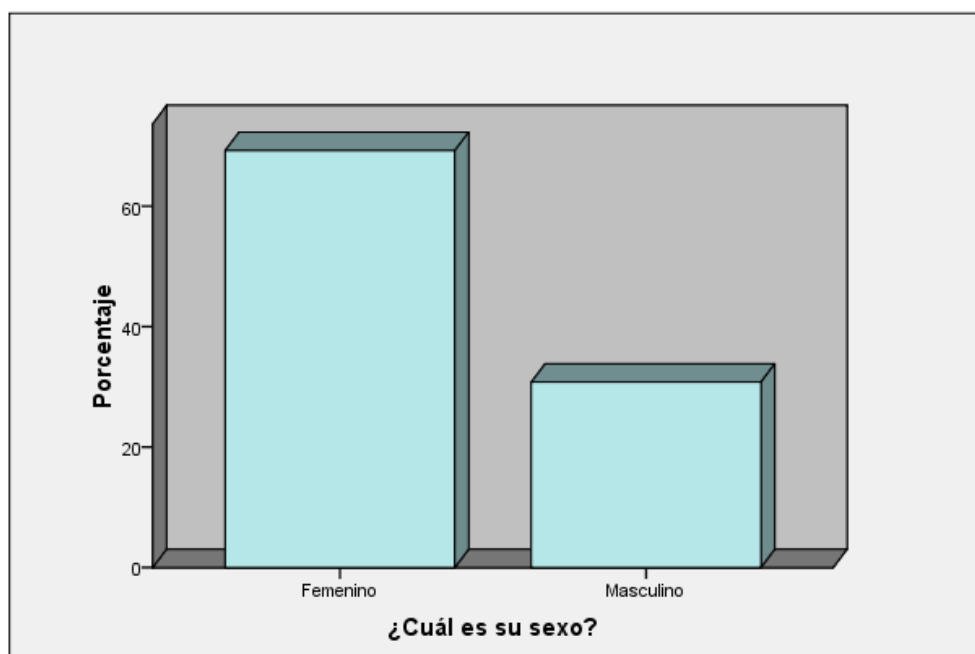
1. ¿Cuál es su sexo?

Tabla 3: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	9	69.2%	69.2%	69.2
	Masculino	4	30.8%	30.8%	100.0
	Total	13	100%	100%	

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 1: Sexo



Análisis:

Los resultados obtenidos en las encuestas dirigidas al personal de la Institución Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde del cantón Salinas indica que las 13 encuestas realizadas en su mayoría son del género femenino y el restante pertenecen al género masculino, podemos determinar que el personal que prevalece dentro de la Institución corresponde al género femenino.

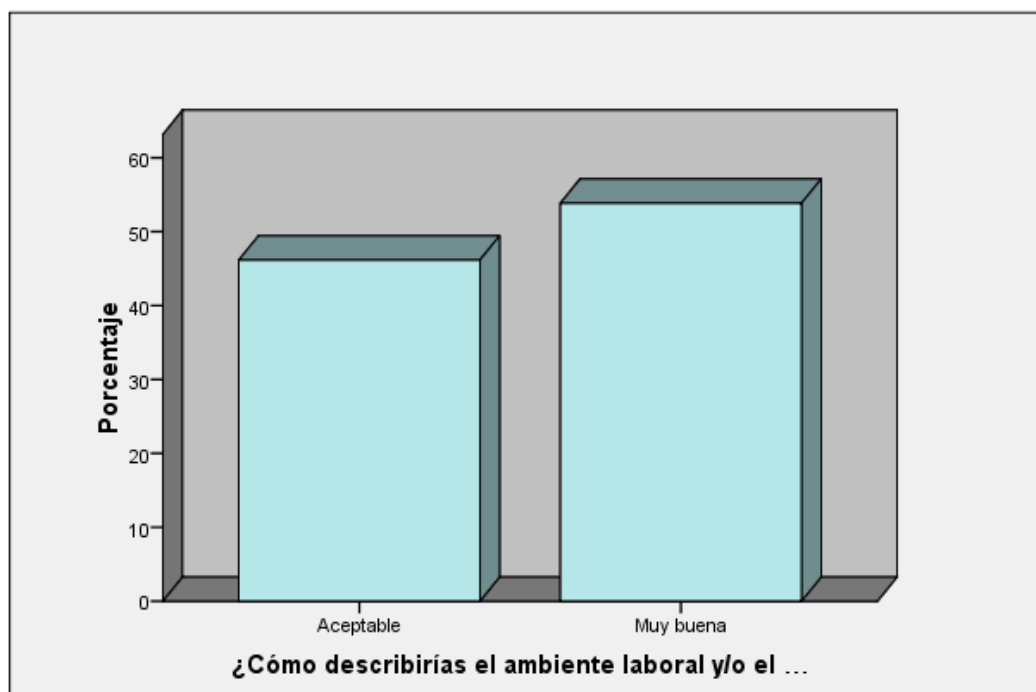
2. ¿Cómo describirías el ambiente laboral y/o funcionamiento general de la institución?

Tabla 4: Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy buena	7	53.8	53.8	100.0
	Aceptable	6	46.2	46.2	46.2
Total		13	100.0	100.0	

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 2: Ambiente laboral



Análisis:

De acuerdo a los análisis obtenidos los encuestados indicados que el ambiente laboral y/o funcionamiento indicaron que es aceptable en un porcentaje de 42,6% de su totalidad y de igual forma con un porcentaje del 53,8% dentro de la organización se toma como muy buena, por ende, podemos determinar que el ambiente laboral en la institución es favorable con todo el personal que labora dentro de la misma.

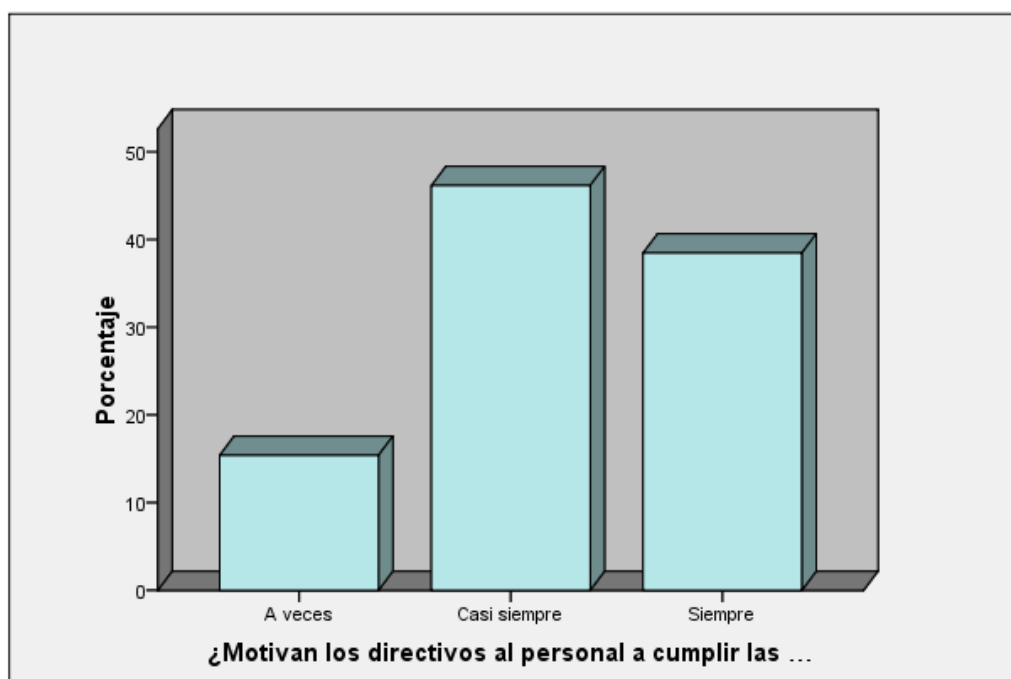
3. ¿Motivan los directivos al personal a cumplir las actividades eficientemente?

Tabla 5: Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Casi siempre	6	46.2	46.2
	Siempre	5	38.5	38.5
	A veces	2	15.4	15.4
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 3: Motivación



Análisis:

Se aprecia que los encuestados en esta pregunta manifestaron que la motivación que le brindan los directivos es siempre con un porcentaje del 38,5% de su totalidad, del mismo modo el 46,2% de los encuestados consideraron que casi siempre los directivos motivan en las actividades, sin embargo, un 15,4% considera que a veces existe la motivación por parte de la alta dirección. Esto quiere decir, que la motivación que mantiene la institución es favorable para los colaboradores de la misma.

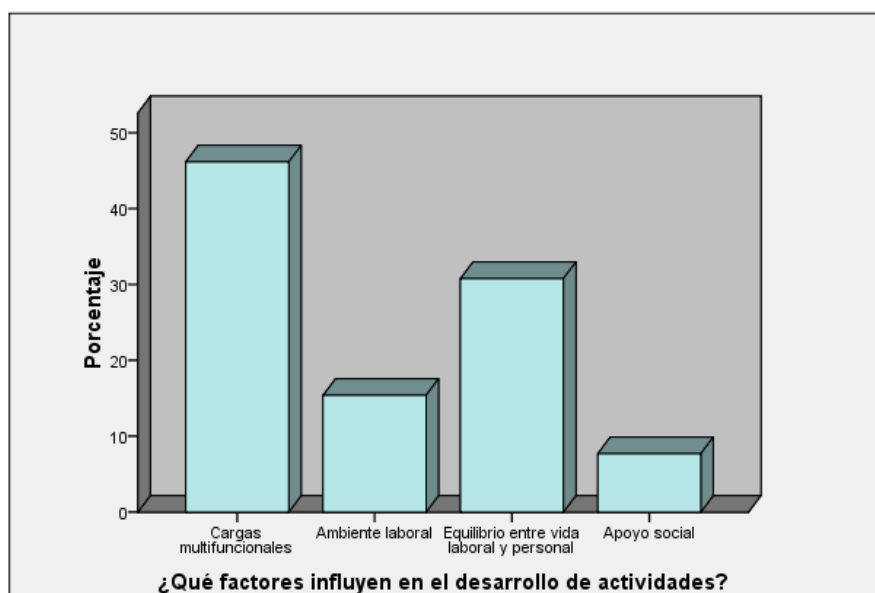
4. ¿Qué factores influyen en el desarrollo de actividades?

Tabla 6: Pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Cargas multifuncionales	6	46.2	46.2
	Equilibrio entre vida laboral y personal	4	30.8	30.8
	Ambiente laboral	2	15.4	15.4
	Apoyo social	1	7.7	7.7
	Total	13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 4: Factores que influyen



Análisis:

Los encuestados en la respectiva pregunta sobre los factores que influyen en el desarrollo de actividades dentro de la institución, en un porcentaje del 46,2% establecen que existe un alto nivel de cargos multifuncionales, del mismo modo, el ambiente laboral también influye en un 15,4%, el equilibrio entre la vida laboral y personal con un porcentaje del 30,8%, y un porcentaje bajo es el apoyo social.

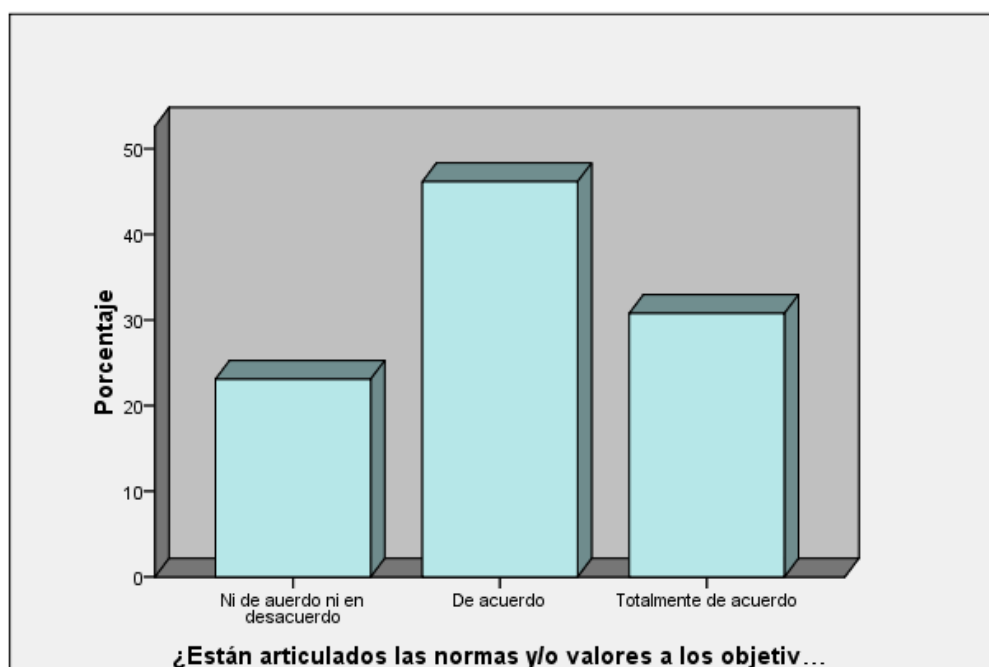
5. ¿Están articulados las normas y/o valores a los objetivos de la Institución?

Tabla 7: Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	23.1	23.1	23.1
	De acuerdo	6	46.2	46.2	69.2
	Totalmente de acuerdo	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 5: Valores y/o normas



Análisis:

Se puede apreciar dentro de la encuesta a los docentes una parte están totalmente de acuerdo que las normas y/o valores están articulados con los objetivos planteados por la institución, por otra parte, otra cantidad está de acuerdo con los valores y/o normas, sin embargo, un porcentaje del 23,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

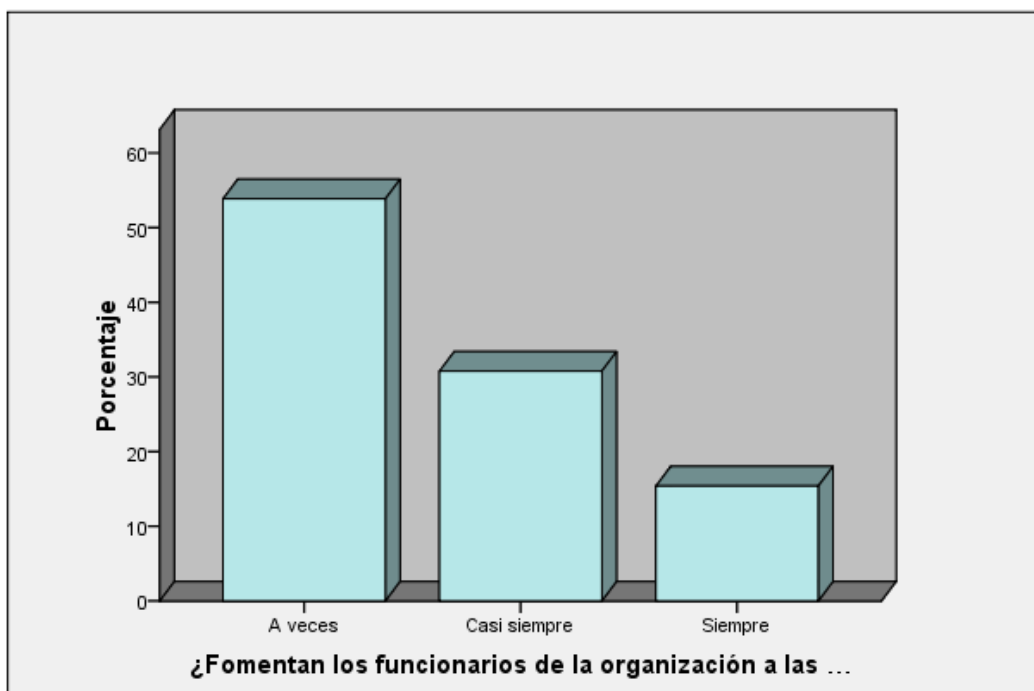
6. ¿Fomentan los funcionarios de la organización a las relaciones interpersonales?

Tabla 8: Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	7	53.8	53.8	53.8
	Casi siempre	4	30.8	30.8	84.6
	Siempre	2	15.4	15.4	100.0
Total		13	100.0	100.0	

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 6: Relaciones interpersonales



Análisis:

En los resultados obtenidos por el personal de la institución, se puede apreciar que en un porcentaje del 15,4% indicio que siempre se fomentan a relaciones interpersonales, en un porcentaje del 30,8% considera casi siempre existen relaciones interpersonales, sin embargo, en un gran porcentaje considera que solo a veces existen conexiones o la interacción entre dos o más personas, es decir, aunque en la institución mantengan buenas relaciones interpersonales se puede mejorar.

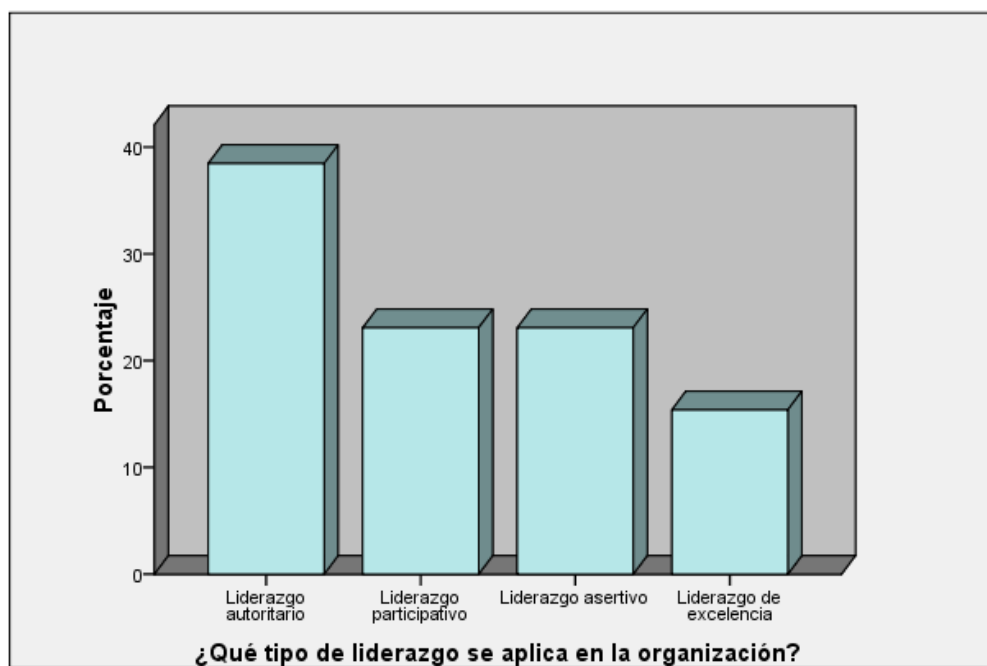
7. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la organización?

Tabla 9: Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Liderazgo autoritario	5	38.5	38.5
	Liderazgo participativo	3	23.1	23.1
	Liderazgo asertivo	3	23.1	23.1
	Liderazgo de excelencia	2	15.4	15.4
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 7: Liderazgo



Análisis:

El liderazgo en una institución es de suma importancia, por ende, en las encuestas realizadas al personal de la organización consideran en un gran porcentaje mantiene un liderazgo autoritario, pero con una proporción significativa se enfoca en un liderazgo participativo, un porcentaje de los encuestados se enfocan en un liderazgo asertivos, sin embargo, existen encuestados que consideran que en la institución se maneja con un liderazgo de excelencia.

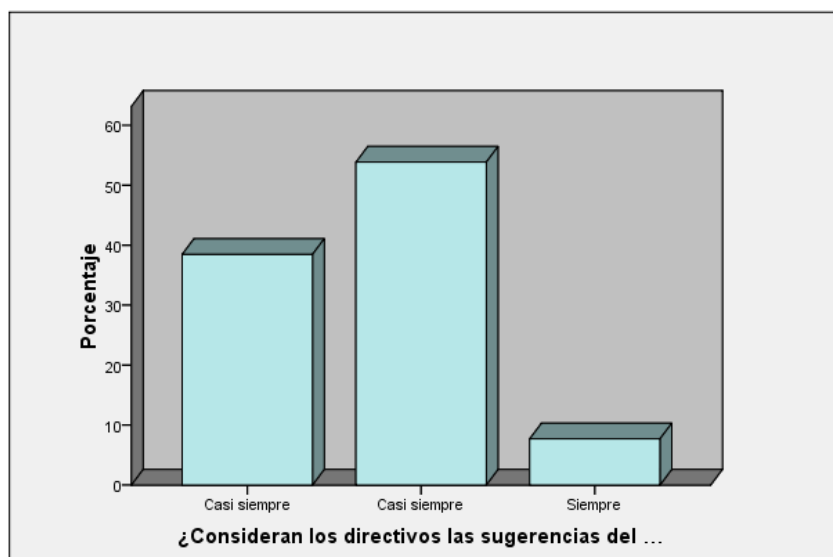
8. ¿Consideran los directivos las sugerencias del personal?

Tabla 10: Pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Casi siempre	7	53.8	53.8
	Casi siempre	5	38.5	38.5
	Siempre	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 8: Sugerencias del personal



Análisis:

Las sugerencias del personal ayudan a que los directivos puedan tomar mejores decisiones, en las encuestas realizadas al personal de la institución considera que casi siempre la alta dirección en la toma de decisiones toma en cuenta las opiniones y sugerencias del personal, y en un porcentaje alto considera que siempre el personal esta participativo en la institución en toma de alguna decisión.

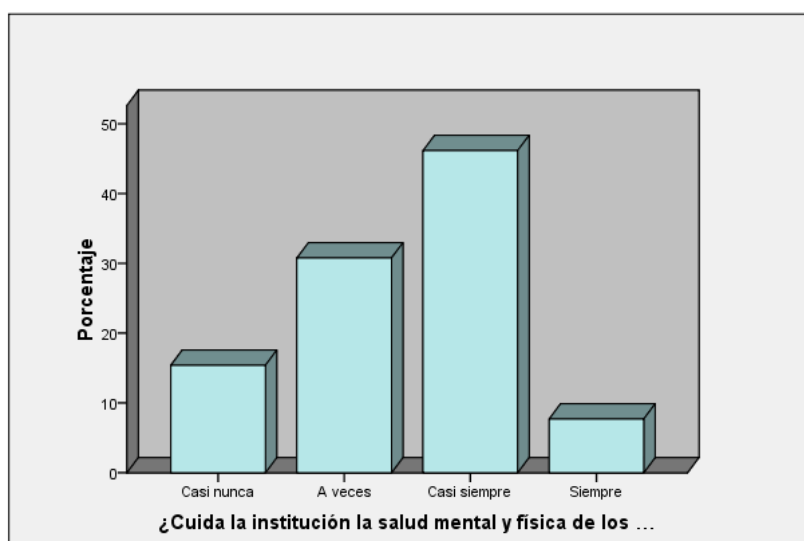
9. ¿Cuida la institución la salud mental y física de los colaboradores?

Tabla 11: Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Casi siempre	6	46.2	46.2
	A veces	4	30.8	30.8
	Casi nunca	2	15.4	15.4
	Siempre	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 9: Salud mental y física



Análisis:

Los análisis de las encuestas realizadas denotan un porcentaje de “siempre” y “casi siempre” donde la institución cuida la salud mental y física de sus colaboradores y el algo positiva, sin embargo, algunos encuestados consideran que “a veces” cuidan su salud mental, sin embargo, no muy lejano en un pequeño porcentaje, confirma que “casi nunca” se cuida su salud mental y física de los colaboradores.

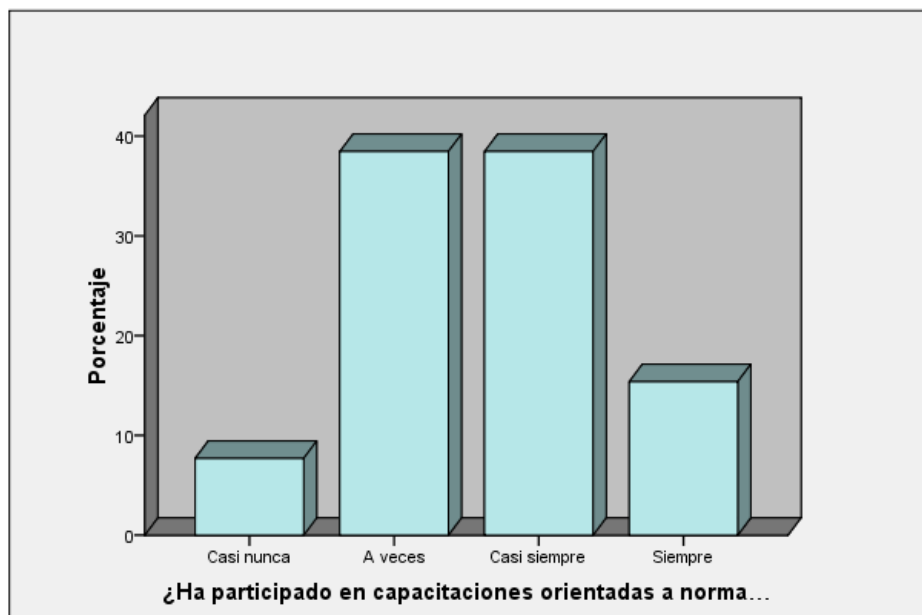
10. ¿Ha participado en capacitaciones orientadas a normas y disposiciones de un puesto de trabajo?

Tabla 12: Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	A veces	5	38.5	38.5
	Casi siempre	5	38.5	38.5
	Siempre	2	15.4	15.4
	Casi nunca	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 10: Capacitaciones



Análisis:

Dentro de las encuestas realizadas a los colaboradores nos dan a conocer que “siempre”, “casi siempre” se reciben capacitaciones para el conocimiento general de funciones y tareas que son dispuestas por la institución, del mismo modo, varios docentes consideran que solo “a veces” reciben capacitaciones, pero una sola persona considero que “casi nunca” se reciben capacitaciones para conocer normas y disposiciones.

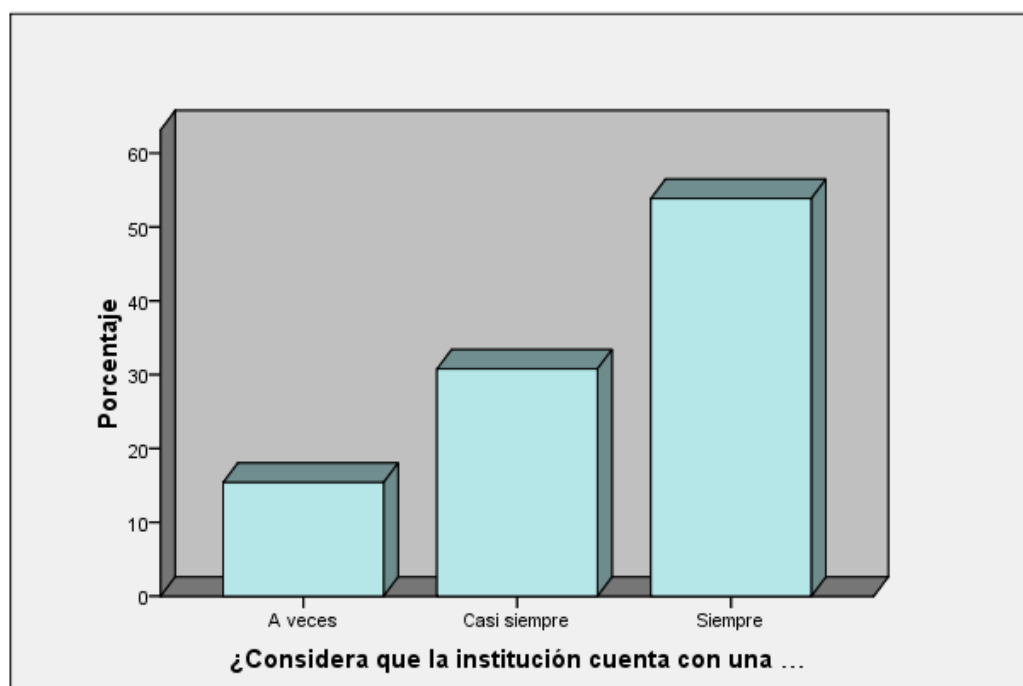
11. ¿Considera que la institución cuenta con una planificación estratégica en cada periodo escolar?

Tabla 13: Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Siempre	7	53.8	53.8
	Casi siempre	4	30.8	30.8
	A veces	2	15.4	15.4
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 11: Planificación estratégica



Análisis:

Las encuestas realizadas al personal de la institución revelan que “siempre” se cuenta con una planificación estratégica en cada periodo escolar, un porcentaje medio considera que “casi siempre” se ha realizado planificaciones para cada año que los estudiantes vuelvan a las instalaciones, sin embargo, un cierto porcentaje considera que solo “a veces” se realizan planificaciones.

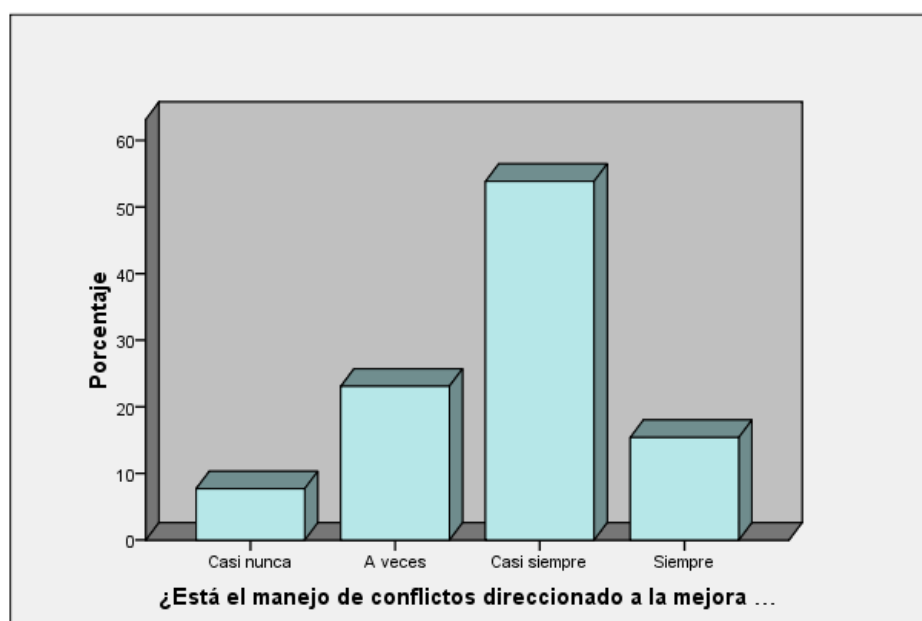
12. ¿Está el manejo de conflictos direccionado a la mejora continua?

Tabla 14: Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Casi siempre	7	53.8	53.8
	A veces	3	23.1	23.1
	Siempre	2	15.4	15.4
	Casi nunca	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 12: Manejo de conflictos



Análisis

Se puede apreciar que los colaboradores en las encuestas realizadas a los colaboradores consideran que “siempre” y “casi siempre” los conflictos que existen dentro de la institución esta direccionado a la mejora continua, sin embargo, solo “a veces” esta direccionado a la misma, y un colaborados comenta que “casi nunca” se direcciona a la mejora continua dentro de la institución educativa.

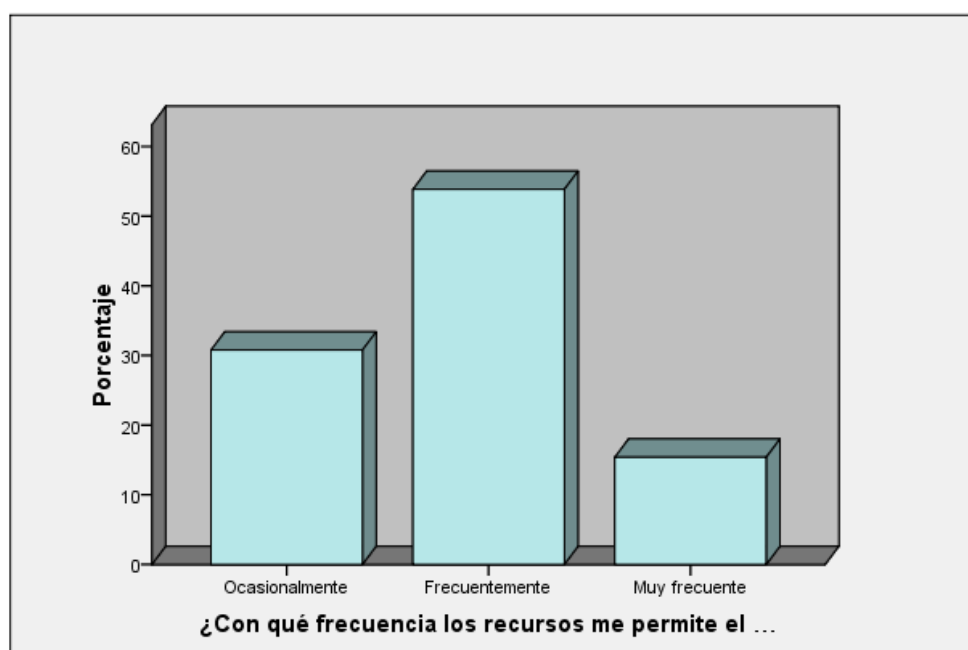
13. ¿Con qué frecuencia los recursos me permiten al cumplimiento de funciones?

Tabla 15: Pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Frecuentemente	7	53.8	53.8
	Ocasionalmente	4	30.8	30.8
	Muy frecuente	2	15.4	15.4
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 13: Recursos



Análisis:

Dentro de la institución educativa con los docentes encuestados, consideran que “frecuentemente” la institución brinda a los docentes recursos necesarios para poder realizar con éxito sus funciones, no muy lejano que “frecuentemente” se les brinda los recursos y un total de 4 docentes consideran que solo “ocasionalmente” se les ha brindado los recursos suficientes para lograr el éxito de funciones.

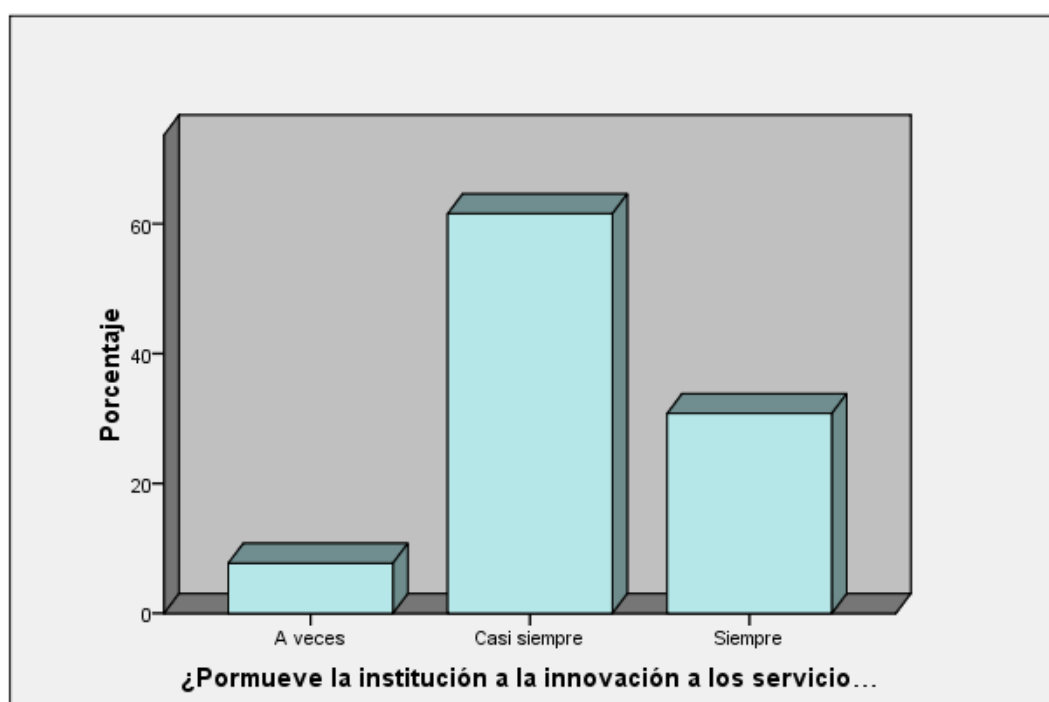
14. ¿Promueve la institución a la innovación en los servicios de la institución?

Tabla 16: Pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Siempre	4	30.8	30.8
	Siempre	4	30.8	30.8
	A veces	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 14: Innovación



Análisis:

En los resultados obtenidos por las encuestas realizadas a los trabajadores de la institución, consideran que “siempre” la organización promueve la innovación que ayuda en los servicios, varios colaboradores consideran que “casi siempre” se innova en varios factores de la empresa, y solo una persona considera que solo “a veces” se realizan innovaciones dentro de la misma.

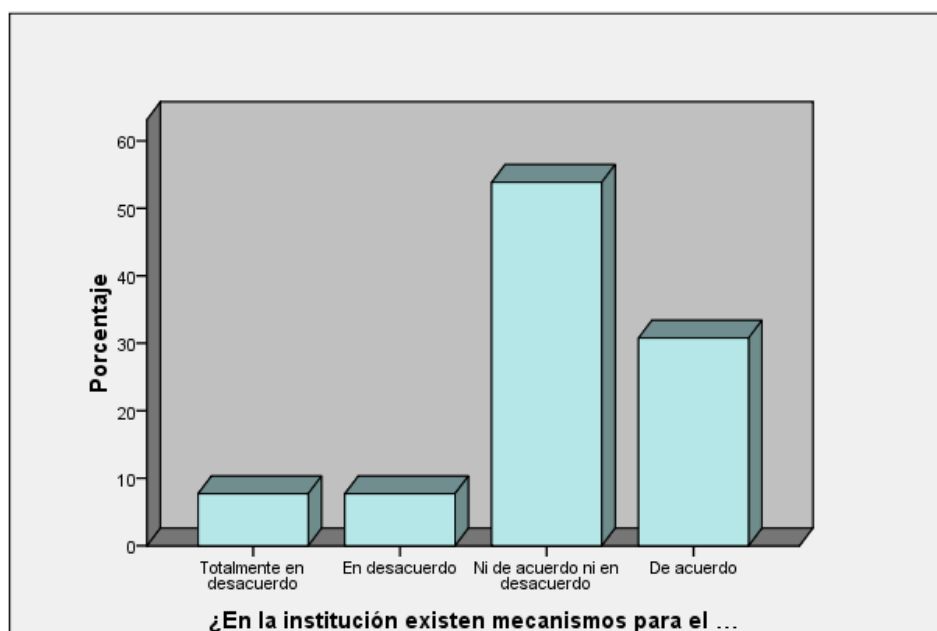
15. ¿En la institución existen mecanismos para el crecimiento laboral del personal?

Tabla 17: Pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	7.7	7.7
	En desacuerdo	1	7.7	7.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	53.8	53.8
	De acuerdo	4	30.8	30.8
	Total	13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 15: Mecanismos para crecimiento profesional



Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores dentro de la institución, comentan que están “de acuerdo” en los mecanismos para el crecimiento laboral, sin embargo, existen respuesta que están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” que opinan que existen falencias en los mecanismos para el crecimiento de los trabajadores.

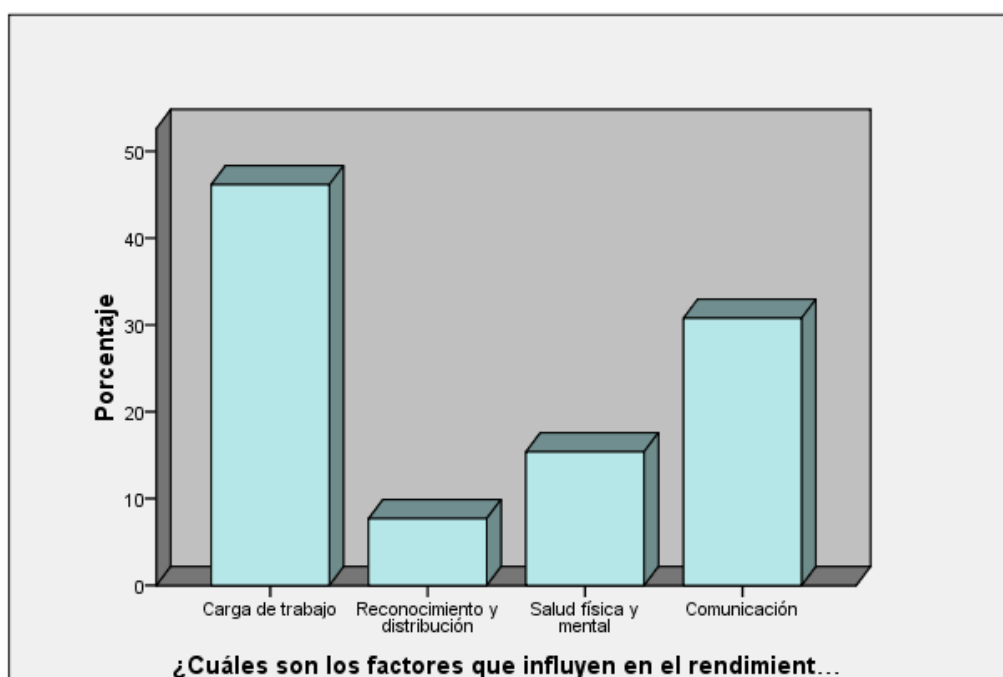
16. ¿Cuáles son los factores que influyen en el rendimiento del personal?

Tabla 18: Pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Carga de trabajo	6	46.2	46.2
	Comunicación	4	30.8	30.8
	Salud física y mental	2	15.4	15.4
	Reconocimiento y distribución	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 16: Rendimiento del personal



Análisis:

Tomando en cuenta los resultados dados por las encuestas realizadas, indican que los factores que influyen en el rendimiento prevalecen la “carga de trabajo”, continuando con la “comunicación”, no muy lejano que, del mismo modo, influyen la salud física y el reconocimiento que es importante para mantener un buen redimiendo de los colaboradores.

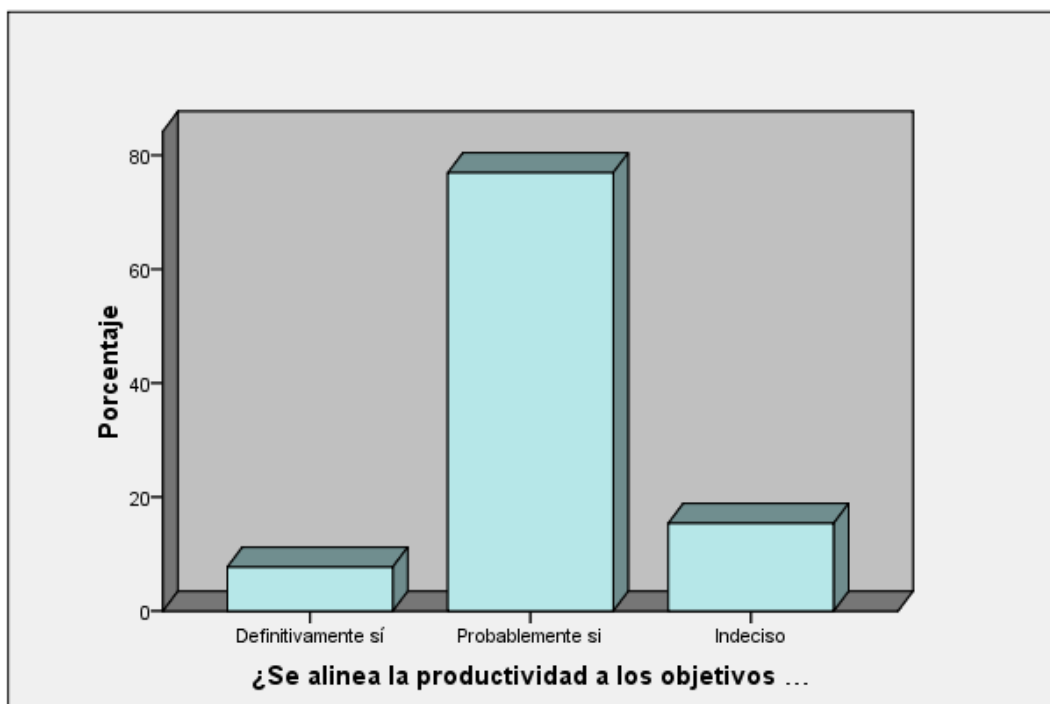
17. ¿Se alinea la productividad a los objetivos institucionales?

Tabla 19: Pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Probablemente si	10	76.9	76.9
	Indeciso	2	15.4	15.4
	Definitivamente sí	1	7.7	7.7
Total		13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 17: Productividad



Análisis:

En los resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores de la Institución Educativa, indican que “probablemente sí” la productividad siempre se alinea con los objetivos que son planteados dentro de la institución, sin embargo, existe un porcentaje que está “indeciso”, por ende, se puede mejorar la productividad a través de varias estrategias.

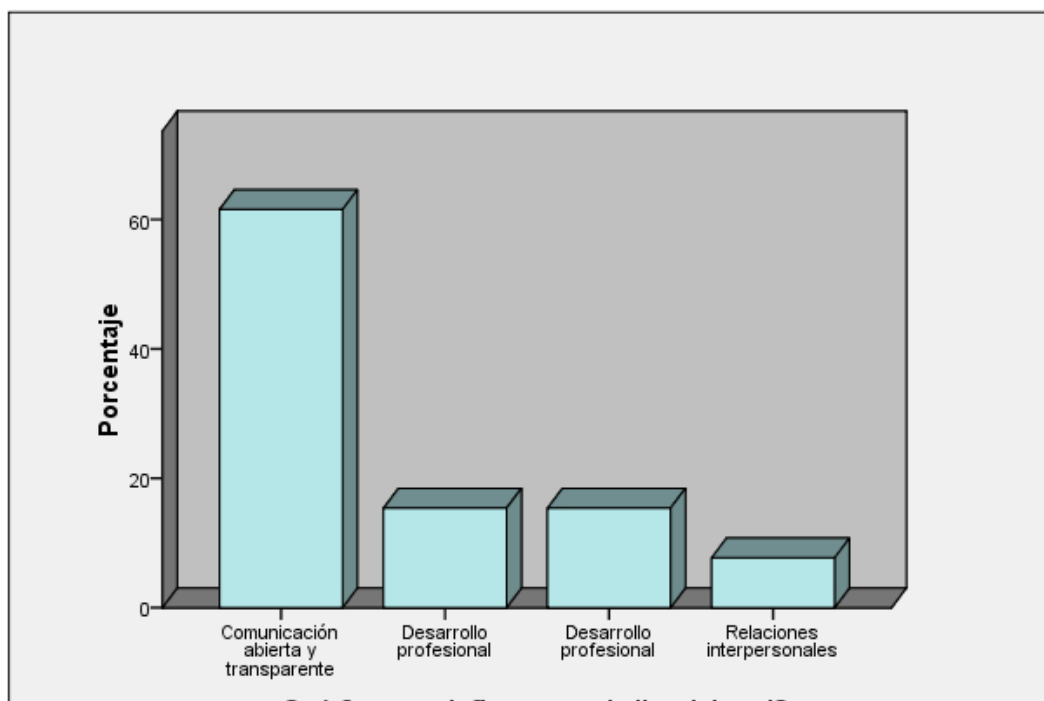
18. ¿Qué factores influyen en el clima laboral?

Tabla 20: Pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Comunicación abierta y transparente	8	61.5	61.5
	Desarrollo profesional	2	15.4	15.4
	Desarrollo profesional	2	15.4	15.4
	Relaciones interpersonales	1	7.7	7.7
	Total	13	100.0	100.0

Nota: Angie Chiquito Lainez

Gráfica 18: Clima laboral



Análisis:

Los factores que influyen en el clima laboral según las respuestas de los colaboradores, entre ellos se encuentran un gran porcentaje de la “comunicación abierta y transparente”, continuando con el “desarrollo profesional” y las “relaciones interpersonales” que son importante para toda institución educativa.

Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas y entrevista se lograron los siguientes objetivos, diagnosticar la situación actual de la Unidad Educativa Liceo Naval Rafael Morán Valverde se utilizó la herramienta FODA que sirve para evaluar factores internos y externos de la organización lo que son fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, este ayudará a tomar estrategias o acciones efectivas.

Tabla 21: Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Existe una comunicación abierta y transparente	Educación de calidad para los estudiantes.
Existe una planificación estratégica	Método de educación a través de plataforma
Ambiente laboral positivo	Innovación en los servicios.
DEBILIDADES	AMENAZAS
Existe un liderazgo autoritario.	Competencia por otra institución.
Exceso de carga de trabajo	Inseguridad en los alrededores de la Institución educativa.
Poco interés en mecanismos para el crecimiento profesional.	Inestabilidad económica de los padres de familia.

Nota: Angie Chiquito Lainez.

De acuerdo con las encuestas y entrevistas se realizó una matriz MEFI el cual es una herramienta estratégica que permite la evaluación de factores internos de la organización (fortalezas y debilidades), ya identificado los factores nos servirá de guía para obtener una visión clara de factores que afectan el rendimiento de la institución.

Tabla 22: Matriz MEFI

MATRIZ MEFI			
Factores internos de la Organización	Ponderación	Calificación	Valor
FORTALEZAS			
Comunicación clara y abierta	0,07	4	0,28

Planificación estratégica	0,08	3	0,24
Ambiente laboral positivo	0,08	4	0,32
Tiene un productividad positiva	0,09	3	0,27
Existen capacitaciones constantemente	0,06	3	0,18
DEBILIDADES			
Liderazgo autoritario	0,15	1	0,15
Exceso de carga de trabajo	0,14	1	0,14
Poco interés en mecanismos de crecimiento profesional	0,12	1	0,12
Reconocimiento	0,1	2	0,2
Promueve el cuidado físico y mental de los colaboradores	0,11	2	0,22
TOTAL	1		2,12

Nota: Angie Chiquito Lainez

En el cuadro de la matriz MEFI se tomaron en cuenta las encuestas realizadas a los colaboradores de la institución, dando un resultado de una ponderación del 2,12 lo que significa que en la Unidad Educativa Liceo Naval Rafael Moran Valverde se deberá tomar en cuenta las debilidades e implementar acciones o estrategias que mejoren internamente a la organización y con un seguimiento constantemente se podrá resolver los diversos factores y convertirlos en fortalezas.

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico en la identificación de áreas de mejoras se determina la gestión institucional donde interviene el liderazgo que prevalece en la institución que se debe fortalecer y de esta manera se puede realizar una gestión más eficiente, en el área administrativa junto a los directivos de la institución se podrá trabajar en la realización de una planificación estratégica o nuevas metodologías para aumentar la cantidad de estudiantes que se ha reducido y esto ha sido una desventaja para la institución en el presente período escolar.

Se identifican estrategias que mejoren el clima laboral de la Unstitución Educativa, se utiliza la matriz CAME (corregir, afrontar, mantener y explorar), donde se mitiga las debilidades, es decir, se realizan acciones que mejoren el clima laboral, se deberá mantener las fortalezas y explorar las oportunidades y a raíz de esto se puede realizar estrategias.

Tabla 23: Matriz CAME

MATRIZ CAME	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	O1: Educación de calidad para los estudiantes. O2: Método de educación a través de plataforma. O3: Innovación en los servicios.	A1: Competencia por otra institución. A2: Inseguridad en los alrededores de la Institución educativa. A3: Inestabilidad económica de los padres de familia.
FORTALEZAS	Creación de un sistema para reconocimiento virtual a los docentes y administrativos.	Plan institucional denominada “institución segura” a través de alianzas estratégicas con autoridades y empresas privadas.
F1: Existe una comunicación abierta y transparente F2: Existe una planificación estratégica. F3: Ambiente laboral positivo		
DEBILIDADES	Plan para un liderazgo transformacional.	Laboratorio de innovación para realizar ferias, exposiciones y actividades que puedan liderar tanto estudiantes como docentes.
D1: Existe un liderazgo autoritario. D2: Exceso carga de trabajo D3: Poco interés en mecanismos para el crecimiento profesional.		

Nota: Angie Chiquito Lainez

Las estrategias que mejoren el clima laboral van a contribuir de manera positiva con el desempeño del personal de la Institución Educativa”.

Estrategia 1: Creación de un sistema para el reconocimiento virtual a los docentes y administrativos

La realización de un sistema virtual para el reconocimiento permite a la institución reconocer el desempeño, la productividad, el compromiso que tienen con los estudiantes, a través, del sistema se puede seguir motivando a los docentes al alcance de metas y objetivos, se pueden

realizar varias categorías entre ellos ¿Quién es el más innovador en las clases?, ¿Quién es el más colaborativo de la institución?, ¿Quién es el más puntual en la realización de sus tareas?, al final de cada mes se pueden hacer votaciones y ver quien se lleva el reconocimiento y se puede seguir motivando al personal que sigan desenvolviéndose con éxito en la institución.

Estrategia 2: Plan institucional denominada “institución segura” a través de alianzas estratégicas con autoridades y empresas privadas.

Realizar un plan instituciones que permita la seguridad de la comunidad educativa se pueden hacer alianzas con policías, cuerpos de bomberos, empresas de seguridad privada, para mitigar riesgos que existan tanto interno como externo a la institución, se pueden realizar capacitaciones a los docentes en base a primeros auxilios, instalaciones de cámaras de vigilancias, botones de seguridad en las aulas, los simulacros se pueden realizar periódicamente para que los estudiantes puedan tener conocimientos en caso de que exista algún riesgo fuera o dentro de la institución.

Estrategia 3: Plan para un liderazgo transformacional.

La cultura organizacional de la institución es importante para prevalecer la motivación y el compromiso de los docentes y administrativos, por esta razón, un plan para un liderazgo transformacional va a generar motivación para los colaboradores, la capacitación constante ayudará a obtener una buena comunicación y de la misma manera fortalecerá el trabajo en equipo para generar un impacto positivo y excelente resultados.

Estrategia 4: Laboratorio de innovación para realizar ferias, exposiciones y actividades que puedan liderar tanto estudiantes como docentes

La innovación en la institución es una de las oportunidades que mediante una creación de un laboratorio los estudiantes y docentes puedan crear ideas como proyectos, ferias, que promuevan un liderazgo participativo, donde tengan espacios de aprendizaje que genere un ambiente dinámico y participativo entre la comunidad educativa, no solo va a promover el trabajo grupo se obtendrá resultados positivos como un fortalecimiento de liderazgo.

Discusión

Las herramientas de recolección de datos como lo es la entrevista y encuestas permitieron conocer el criterio de los docentes y del personal administrativo sobre el clima dentro de la Institución Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde. De esta manera se evidencia las opiniones que tienen ambas partes.

Es necesario responder preguntas de investigación que se planteó en la formulación del problema. Los autores López & Castiblanco (2021) indica que la empresa mantiene un clima laboral favorable a partir de las opiniones de los colaboradores, sin embargo, existen factores como lo es la productividad que influyen de manera positiva. En la entrevista realizada, indica que existe un clima laboral favorable, lo cual es reflejado en el compromiso de la institución, los colaboradores consideran que existen un ambiente laboral solo aceptable y que se puede mejorar para obtener así mayor satisfacción.

En referencia a la motivación, los directivos de la institución realizan diversas capacitaciones para los colaboradores respecto a la plataforma que maneja la institución educativa, del mismo modo, los colaboradores consideran que casi siempre se motiva al personal para el desarrollo de actividades, no muy lejano, que manifiestan que solo a veces se les ha brindado alguna motivación para el reconocimiento de su labor.

En la pregunta 3, se indicó que la cultura organizacional siempre se ha trabajado de manera conjunta entre docentes y administrativos con el propósito de cumplir con los objetivos planteados, además Pulla & De Córdova (2022) indica en la institución se percibe que existe un liderazgo autoritario, lo que afecta de manera negativa en la comunicación entre pares, reflejado en la pregunta 5, se manifiesta que el tipo de liderazgo que prevalece la institución es el liderazgo autoritario, donde se caracteriza que en tomas de decisiones no son incluidos el personal.

Continuando con la sistematización del problema de acuerdo a Hidalgo (2025) indicó que existen factores que afectan ya sea de manera positiva como negativamente, entre ellos se encuentran la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, donde la capacitación interviene como punto fundamental y por otro lado la carga de trabajo a los empleados. Por esta razón, en la pregunta 2 y 6 se puede observar los factores que influyen en el clima laboral de la institución, entre ellos está la capacitación al docente académico donde se le da a conocer sobre funciones, tareas y del mismo modo, se capacita para la plataforma que maneja la institución y eso es junto

al equipo de soporte técnico, además, la satisfacción laboral es uno de los aspectos fundamentales para el buen desempeño de los docentes, donde si se les brinda los recursos necesarios, y si el ambiente laboral es favorable significa que el personal se encuentra en un porcentaje satisfecho en el lugar de trabajo, del mismo modo, la carga de trabajo o las cargas multifuncionales afectan también en el rendimiento del personal académica para el cumplimiento de objetivos.

En los antecedentes que expone Delgado & Quintanilla (2023) dan a conocer que la productividad que mantiene la empresa tiene un rango bajo a los resultados que se esperaban, mientras que en las encuestas y entrevistas que se realiza en la Institución Educativa Liceo Naval Rafael Moran Valverde considera que la productividad de los colaboradores es favorable, sin embargo, un porcentaje está indeciso lo que requiere que se mejore ese indicador para el aumento de rendimiento y por ende la productividad que mantiene la institución.

Conclusiones

Para cumplir con el primer objetivo específico respecto al análisis de la situación actual se realizó la matriz FODA donde se da conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, donde las percepciones de los colaboradores y directivos determinan que el ambiente laboral es favorable dentro de la institución, sin embargo, hay debilidades y amenazas que se pueden mitigar a través de mejoras que se pueden implementar en la institución.

Para la identificación de factores que influyen en el clima laboral se realizó la matriz MEFI que ayuda a evaluar los factores internos de la organización que entre ellos están las debilidades y fortalezas, por ende, dentro de la institución se identifica debilidades que llegan afectar con el rendimiento como es un liderazgo autoritario, mecanismos de crecimiento profesional, la carga de trabajo en los colaboradores.

En las áreas de mejoras de la institución se determina la gestión institucional que se ve reflejada en el liderazgo que se mantiene, se ha evidenciado que en la institución educativa se ha visto afectada por la reducción de estudiantes en el presente periodo escolar ya que existe una competencia de otra institución que volvió a ser fiscomisional y muchos estudiantes que permanecían dentro del plantel eran hijos de militares.

Para el cumplimiento del objetivo general en relación a las estrategias que mejoren el clima laboral de la institución se realizó una matriz CAME (corregir, afrontar, mantener y explotar) que nos ayudó a la realización de estrategias que ayuden significativamente al rendimiento de la institución se puede mejorar los factores que afectan al clima laboral, el escaso mecanismos para el crecimiento laboral, el liderazgo autoritario pueden influir para que el ambiente laboral se vea afectado en el compromiso de los docentes y personal administrativo. Abordando debilidades podrían promover un clima laboral favorable y fortalecer a un crecimiento personal y profesional.

Recomendaciones

Se recomienda a la Institución Educativa adoptar medidas necesarias para incrementar más el ambiente laboral de los colaboradores a través de integraciones que ayuden a mitigar las debilidades que se han identificado en la matriz FODA, a través de evaluaciones directas con el personal y administrativo para mejorar un rendimiento académico, se pueden implementar actividades recreativas donde el personal de la institución aparte de realizar planificaciones de clases para los estudiantes se realicen juegos y dinámicas para que el personal siempre se mantenga motivado.

Se recomienda a la institución a mejorar el liderazgo autoritario a un liderazgo que genere una mejor participación, es esencial que se promueva un mejor clima laboral y fortalecer las debilidades que existen en las matrices. Es esencial realizar capacitaciones donde se priorice la escucha activa, las sugerencias y opiniones que tenga el personal de la institución esto ayudara a que los colaboradores puedan ser partícipes de tomas de decisiones que influyen mucho en el clima laboral y de la misma manera acciones o estrategias que promuevan una mejora continua dentro de la institución.

Se recomienda a los directivos a trabajar en conjunto al área administrativa para realizar un plan estratégico que ayuden a implementar nuevos métodos para la recuperación de estudiantes y que no se vea afectado por el bajo nivel de estudiantes, se pueden realizar descuentos a la comunidad educativa, realizar alianzas estratégicas y ofrecer programas que sean innovadoras para la sociedad.

Se recomienda a los directivos a implementar las estrategias para mejorar el clima laboral, estos ayudaran a incrementar el rendimiento y la productividad, a través, de iniciativas van a contribuir al alcance de objetivos planteados por la institución, para ello las integraciones recreativas, optimización de las plataformas promueven para el mejoramiento del clima laboral.

Bibliografía

- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación, y procrastinación laboral en colaboradores del sector público de Arequipa. *Uisrael*, 8(1), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Berabi, A. (2015). *Repositorio Institucional Universidad Fasta*. Repositorio Institucional Universidad Fasta : <http://redi.ufasta.edu.ar/jspui/handle/123456789/2653>
- Bonibaz, C. (2024). *ASTURIAS*. *ASTURIAS* : https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/investigacion_cuantitativa/unidad1_pdf1.pdf
- Bravo, N. (Julio de 2017). *Universidad Espíritu Santo*. Universidad Espíritu Santo : <https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/4d44d952-865c-4a28-9f40-43b7290bc4c8/content>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 15. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Clavijo, M. (2023). *El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/https://doi.org/1037811/cl_rcm.v7i2.605
- Código de trabajo, 1. (2021). *LEXIS*. *LEXIS*: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Contreras, F. (2024). Análisis del clima laboral en los Centos Educativos Del Distrito 0808 del Liceo al Medio, Santiago: Un enfoque multidimensional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 26. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11046
- Delgado, P., & Quintanilla, R. (2023). *Universidad San Ignacio de Loyola*. Universidad San Ignacio de Loyola: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/200f4fa6-bbf9-4428-a98e-8e1d9d12f5c2/content>

- Díaz, D. (2021). Clima laboral en las empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones . *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvguz.28.101.11>
- Díaz, P., & Díaz, Á. (2018). *Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador*. Centro de Investigación y Desarrollo Profesional. <https://doi.org/https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.
- Doria, A., Vivas, A., Neira, F., & Durand, D. (2023). Clima Laboral y su influencia en las habilidades de los directivos en Maule. *Revista Arbitada Interdisciplinaria KOINOMÍA*, 8(1), 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>
- Espino, D., & González, E. (2023). Cultura Organizacional en el desarrollo de turismo sostenible. *Revista Contact*, 3(3), 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.48204/contacto.v3n3.4819>
- Espinoza, E. (2023). La enseñanza en las ciencias sociales mediante el método deductivo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 2(2), 8.
- Fadul, A. (2021). *Universidad Andina Simón Bolívar* . Universidad Andina Simón Bolívar : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8346/1/T3641-MDTH-Fadul-Relacion.pdf>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad. *Revista CEA*, 7(15), 30. <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- González, A., Molina, R., López, A., & López, G. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de la organizaciones. *New Trends Qualitive*, 14, 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571>
- González, J., Vargas, D., & Pérez, J. (2023). El Liderazgo Educativo, una Herramienta Fundamental para la Educación del siglo XXI. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 10. <https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8179>

- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptiva, experimentales, participativas y de investigación - acción). *Recimund*, 4(3), 11. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guzmán, A. (2018). *Universidad Rafael Landívar*. Universidad Rafael Landívar : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>
- Hernández, S. (Enero de 2013). *Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana: <https://cdigital.uv.mx/server/api/core/bitstreams/de025519-abb3-48f0-ad0f-8bc4857a09d8/content>
- Hidalgo, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Interdisciplinaria Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 19. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>
- Hidalgo, V. (2025). Análisis del clima laboral en una Institución del sector de la salud en la provincia del Pichincha - Ecuador. *Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espiritu Santo*, 9(1), 15. <https://doi.org/10.33970/eetes.v9.n1.2025.420>
- Jiménez, D. (Abril de 2024). *Repositorio de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG*. Repositorio de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG: <http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/2429/ARTICULO%20ACADEMICO%20Reconocimiento%20laboral%20y%20su%20impacto%20en%20el%20clima%20laboral%20de%20una%20Instituci%20Educativa%20de%20Guayaquil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jojoa, A. (2017). *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Larrosa, J., Cruz, G., & Sayay, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Información Formativa*, 2(1), 8. <https://doi.org/https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/v2.n1.a7>

- López, L., López, P., & López, M. (2023). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. *Revista Innova Educación*, 5(1), 12.
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima Laboral: Como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. *REVISTA CHILENA DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD*, 14. <https://doi.org/0000-0001-6321-2359>
- Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral de los servidores públicos de la salud en latinoamérica. *Revista Internacional de la Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Morales, A., & Zuñiga, H. (2024). Ambiente laboral y productividad: Caso Aguapen EP Santa Elena. *Journal Business Science*, 5(1), 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.56124/jbs.v5i1.003>
- Morón, G. (30 de 01 de 2020). *Universidad Internacional de la Rioja* . Universidad Internacional de la Rioja : https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma_Moron_Molina_B.pdf
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C., & Morocho, E. (2023). Clima organizaciones y rendimiento al personal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 17. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Otniel, P. (2020). *Impulsando la productividad*. Lebran.cl .
- Pedroni, F., Villaseñor, D., & Olvera, E. (2020). Estrategias de inducción y capacitación del personal operativo para contribuir la productividad en empresas de servicios de Mipymes del corredor industrial de Toluca México. *Revista de desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 5, 11.
- Pereira, A., & Orellana, V. (2015). *Universidad Nacional del Mar de Plata*. Universidad Nacional del Mar de Plata: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6329279.pdf>
- Pinzón, L., Herberth, J., & Pérez, C. (2022). Estrategias y metodología para logran un mejor ambiente organizacional. *Journal Engineering Sciences*, 10(4), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.53734/esci.vol4.id239>

- Poole, M. (2006). *El clima laboral*. Unidad del conocimiento.
- Pulla, C., & De Cordova, J. (2022, Junio). *Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana*. Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22722>
- Rivadeneira, J., Barrera, M., & De la Hoz, A. (2020). Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadística. *Crossref*, 2(4), 9.
- Robayo, R., Poveda, D., & Vallejo, A. (2024, marzo 06). El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa. *Polo del conocimiento*, p. 19. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i3.6673>
- Ruiz, D. (2021). Clima laboral de las empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación de Ciencias Sociales*, 17(2), 12. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-0051-6424>
- Sandander, E., & Schreiber, M. (2022). Importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(5), 12. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378
- Toala, S. (2023). *Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí*. Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6222/1/Toala%20Yza%20Stefany%20Liseth.pdf>
- Uzurriada, M., Osorio, C., & Arias, O. (2020). *Universidad Santiago de Calí*. Universidad Santiago de Calí: <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/152520231108220010.pdf>
- Velasteguí, A. (2024). *Universidad Politécnica Salesiana*. Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28885/1/TTQ1797.pdf>
- Velázquez, F. (2011). *Universidad Autónoma de Queretaro*. Universidad Autónoma de Queretaro: <https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/4772/1/RI000111.pdf>

- Ventura, E., Castro, E., & Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en la empresa de Lima. *Revista tecnológica ESPOL*, 36(1), 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144>
- Villalobos, K., Lozoya, L., González, C., & Toscano, J. (2022). El papel de la adaptabilidad como impulsadora de la competitividad y sostenibilidad económica. *Revista DOXA Digital*, 12(22), 23. <https://doi.org/10.52191/rdojs.2022.233>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(4), 40. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Apéndices

Apéndice 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Idea a defender	Sistematización del problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral de la Unidad Educativa “Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde”, cantón Salinas, año 2024.	Las estrategias de mejoras del clima laboral son fundamentales para el buen desempeño de la Unidad Educativa Liceo Naval Capitán Rafael Morán Valverde	¿De qué manera las estrategias mejoran al clima laboral de la unidad educativa liceo naval Liceo Naval Rafael Morán Valverde?	Proponer estrategias que mejoren el clima laboral de la unidad educativa	Clima laboral	Factores del clima laboral	Motivación Cultura organizacional Liderazgo Satisfacción
		¿Cómo es la situación actual de la unidad educativa Liceo Naval Rafael Morán Valverde?	Diagnosticar la situación actual de la unidad educativa Liceo Naval Rafael morán Valverde			
		¿Cuáles son los factores que influyen en el clima laboral de la institución educativa Liceo Naval Rafael Morán Valverde?	Identificar los factores que influyen en el clima laboral de la institución educativa		Productividad	Capacitación Organización Adaptabilidad Rendimiento del personal
		¿Cuáles son las áreas de mejoras para la institución educativa Liceo Naval Rafael Morán Valverde?	Identificar áreas de mejoras para la institución educativa liceo naval Liceo Naval Rafael Morán Valverde			

Apéndice 2: Cuestionario de encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LICEO NAVAL CAPITÁN RAFAEL MORÁN VALVERDE

Objetivo de la encuesta: Analizar el clima laboral de los docentes que laboran dentro de la Institución Educativa Liceo Naval Rafael Moran Valverde.

Instrucciones: Responda honestamente y marque con una “X” la respuesta.

Nombre del encuestado		
Sexo	Femenino	Masculino
Edad		
Relación de dependencia		

1. ¿Cómo describirías el ambiente laboral y/o el funcionamiento general de la institución?

- Pésima
- Muy mala
- Aceptable
- Muy buena
- Excelente

2. ¿Motivan los directivos al personal a cumplir las actividades eficientemente?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿Qué factores influyen en el desarrollo de actividades?

- Cargas multifuncionales
- Ambiente laboral
- Equilibrio entre vida laboral y personal
- Apoyo social
- Reconocimiento

4. ¿Están articulados las normas y/o valores a los objetivos de la institución?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Fomentan los funcionarios de la organización a las relaciones interpersonales?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la organización?

- Liderazgo autoritario
- Liderazgo participativo
- Liderazgo asertivo
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo de excelencia

7. ¿Consideran los directivos las sugerencias del personal?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿Cuida la institución la salud mental y física de los colaboradores?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9. ¿Ha participado en capacitaciones orientadas a normas y disposiciones de su puesto de trabajo?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10. ¿Considera que la institución cuenta con una planificación estratégica en cada período escolar?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11. ¿Está el manejo de conflictos direccionado a la mejora continua?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. ¿Con qué frecuencia los recursos me permiten al cumplimiento de funcionales?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente

- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

13. ¿Promueve la institución a la innovación en los servicios de la institución?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14. ¿En la institución existen mecanismos para el crecimiento laboral del personal?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. ¿Cuáles son los factores que influyen en el rendimiento del personal?

- Carga de trabajo
- Reconocimiento y distribución
- Tecnología y recursos
- Salud física y mental
- Comunicación

16. ¿Se alinea la productividad a los objetivos institucionales?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Indeciso
- Probablemente no
- Definitivamente no

17. ¿Qué factores influyen en el clima laboral?

- Comunicación abierta y transparente
- Promover el reconocimiento
- Desarrollo profesional

- Capacidad de liderazgo
- Relaciones interpersonales

Apéndice 3: Cuestionario de entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LICEO NAVAL CAPITÁN RAFAEL MORÁN VALVERDE

Objetivo de la entrevista: Analizar el clima laboral de los docentes que laboran dentro de la Institución Educativa Liceo Naval Rafael Moran Valverde.

PREGUNTAS

1. ¿Cuál es la situación actual de los docentes y directivos de la institución?
2. ¿Cuáles son los factores que influyen en el personal de la institución?
3. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la institución?
4. ¿Qué tipo de mecanismos de control aplican las autoridades en la institución para la toma de decisiones?
5. ¿Qué tipo de liderazgo prevalece en la institución educativa? ¿Por qué?
6. ¿Cuáles son los aspectos importantes del entorno laboral que influyen más en la satisfacción del trabajo en el personal docente?
7. ¿Qué aspectos del clima laboral son prioritarias para el cumplimiento de los objetivos?
8. ¿Qué tipo de actividades (formativas, recreativas y comunicacionales) promovería para mejorar el clima laboral?
9. ¿Qué temas son prioritarios para el personal en la planificación de capacitaciones?
10. ¿De qué manera el personal participa en la planificación estratégica?
11. ¿Cómo describe los procesos administrativos y académicos de la institución?
12. ¿Qué prácticas promueve la institución para un buen ambiente laboral?
13. ¿Qué retos afronta la institución educativa?
14. ¿Qué estrategias aplican los docentes para incrementar el rendimiento laboral?

Apéndice 4: Base de datos

*base de daos.sav [DataSet1] - SPSS Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
1	SEXO	Numeric	8	0	¿Cuál es su se...	{1, Femenin...	None	8	Center	Nominal
2	AMBIENTE	Numeric	8	0	¿Cómo describi...	{1, Pésima}...	None	8	Center	Ordinal
3	MOTIVACIÓN	Numeric	8	0	¿Motivan los dir...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
4	FACTORES	Numeric	8	0	¿Qué factores i...	{1, Cargas ...	None	8	Center	Ordinal
5	NORMAS	Numeric	8	0	¿Están articula...	{1, Totalme...	None	8	Center	Ordinal
6	INTERPER...	Numeric	8	0	¿Fomentan los ...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
7	LIDERAZGO	Numeric	8	0	¿Qué tipo de li...	{1, Liderazg...	None	8	Center	Ordinal
8	SUGEREN...	Numeric	8	0	¿Consideran lo...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
9	SALUD	Numeric	8	0	¿Cuida la instit...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
10	CAPACITA...	Numeric	8	0	¿Ha participado...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
11	PLANIFICA...	Numeric	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
12	CONFLICTOS	Numeric	8	0	¿Está el maneji...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
13	FUNCIONES	Numeric	8	0	¿Con qué frec...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
14	INNOVACIÓN	Numeric	8	0	¿Pormueve la i...	{1, Nunca}...	None	8	Center	Ordinal
15	MECANISM...	Numeric	8	0	¿En la instituci...	{1, Totalme...	None	8	Center	Ordinal
16	RENDIMIEN...	Numeric	8	0	¿Cuáles son lo...	{1, Carga de...	None	8	Center	Ordinal
17	OBJETIVOS	Numeric	8	0	¿Se alinea la pr...	{1, Definitiva...	None	8	Center	Ordinal
18	CLIMA	Numeric	8	0	¿Qué factores i...	{1, Comunic...	None	8	Center	Ordinal
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										

Data View Variable View

SPSS Processor is ready

13:42 6/6/2025

*base de daos.sav [DataSet1] - SPSS Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

2: SEXO

Visible: 19 of 19 Variables

	SEXO	AMBIENTE	MOTIVACIÓN	FACTORES	NORMAS	INTERPERSONALES	LIDERAZGO	SUGERENCIAS	SALUD	CAPACIDADES	PLANIFICACIÓN	CONFLICTOS	FUNCIONES	INNOVACIÓN	MECANISMOS	RENDIMIENTO
1	Masculino	Muy buena	Siempre	Ambiente l...	Ni de auer...	Casi siempre	Liderazgo ...	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Frecuente...	Siempre	De acuerdo	Com...
2	Femenino	Aceptable	Siempre	Apoyo social	Totalmente...	Siempre	Liderazgo ...	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Frecuente...	Casi siempre	Ni de acue...	Salu...
3	Femenino	Aceptable	A veces	Cargas mu...	Ni de auer...	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Ocasional...	Casi siempre	Totalmente...	Recu...
4	Masculino	Muy buena	Siempre	Ambiente l...	Totalmente...	Casi siempre	Liderazgo ...	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Muy frecue...	Siempre	De acuerdo	Com...
5	Femenino	Muy buena	Siempre	Equilibrio e...	De acuerdo	Casi siempre	Liderazgo ...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Frecuente...	Siempre	Ni de acue...	Carg...
6	Femenino	Aceptable	Casi siempre	Cargas mu...	Totalmente...	Siempre	Liderazgo ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Muy frecue...	Casi siempre	Ni de acue...	Com...
7	Masculino	Muy buena	Casi siempre	Equilibrio e...	De acuerdo	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Ocasional...	Casi siempre	De acuerdo	Salu...
8	Femenino	Muy buena	Siempre	Cargas mu...	Ni de auer...	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Casi siempre	Ni de acue...	Carg...
9	Masculino	Muy mala	Casi siempre	Cargas mu...	De acuerdo	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Frecuente...	Casi siempre	Ni de acue...	Com...
10	Femenino	Muy mala	Casi siempre	Equilibrio e...	De acuerdo	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Ocasional...	Casi siempre	Ni de acue...	Carg...
11	Femenino	Aceptable	Casi siempre	Cargas mu...	De acuerdo	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Ocasional...	A veces	Ni de acue...	Carg...
12	Femenino	Aceptable	Casi siempre	Equilibrio e...	De acuerdo	Casi siempre	Liderazgo ...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	De acuerdo	Carg...
13	Femenino	Aceptable	A veces	Cargas mu...	Totalmente...	A veces	Liderazgo ...	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Frecuente...	Casi siempre	En desacu...	Carg...
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																

Data View Variable View

SPSS Processor is ready

13:40 6/6/2025

Apéndice 5: Fotos de tutorías



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN - Word

Herramientas de tabla: ¿Qué desea hacer?

Archivos: Inicio, Insertar, Diseño, Referencias, Correspondencia, Revisar, Vista, Acrobat, Diseño, Presentación, ¿Qué desea hacer?

Estilos: Fuente, Párrafo, Estilos, Edición, Adobe Acrobat

Está compartiendo la pantalla


Angie Chiquito

Jacqueline Bacilio Bejueguen

CLIMA LABORAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LICEO NAVAL RAFAEL MORÁN VALVERDE", CANTÓN SALINAS, AÑO 2024	LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE MEJORA CONTRIBUIRÁ CON EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LICEO NAVAL RAFAEL MORÁN VALVERDE".	¿DE QUÉ MANERA EL CLIMA LABORAL INFLUYE EN EL RENDIMIENTO DE LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL RAFAEL MORÁN VALVERDE?	ANALIZAR COMO EL CLIMA LABORAL INFLUYE EN EL RENDIMIENTO DE LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL RAFAEL MORÁN VALVERDE	CLIMA LABORAL	FACTORES DEL CLIMA LABORAL	1.- FACTORES EXTERNOS 2.- FACTORES INDIVIDUALES Y GRUPALES. 3.- FACTORES PSICOLÓGICOS
		¿CUÁLES ES LA SITUACIÓN ACTUAL DEL CLIMA LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL RAFAEL MORÁN VALVERDE?	DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN ACTUAL DEL CLIMA LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LA UNIDAD EDUCATIVA LICEO NAVAL RAFAEL MORÁN VALVERDE		FACTORES DEL CLIMA LABORAL	1.- FACTORES EXTERNOS 2.- FACTORES INDIVIDUALES Y GRUPALES. 3.- FACTORES PSICOLÓGICOS
		¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?	EVALUAR LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA		EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL	1.- SATISFACCIÓN 2.- COMPROMISO 3.- LIDERAZGO
		¿QUÉ ESTRATEGIAS INCREMENTANAL RENDIMIENTO LABORAL?	PROPONER ESTRATEGIAS QUE INCREMENTEN EL RENDIMIENTO LABORAL		EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL	1.- SATISFACCIÓN 2.- COMPROMISO 3.- LIDERAZGO

Página 1 de 1 202 palabras Español (España) 9:38 25/3/2025

Apéndice 6: Carta Aval



Cap. Rafael Morán Valverde
U.E. Liceo Naval Salinas

Salinas, 11 de junio de 2025

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, Mgs.
DIRECTOR DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Universidad Estatal Península de Santa Elena – UPSE
Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo en nombre del **Liceo Naval Salinas Capitán Rafael Morán Valverde** y de quienes conformamos esta institución educativa.


En atención a su atenta comunicación, me complace informarle que brindaremos el respaldo institucional necesario a la señorita **Angie Nicole Chiquito Lainez**, estudiante de su distinguida universidad, para el desarrollo de su Trabajo de Titulación titulado: *"Clima laboral de la Institución Educativa Liceo Naval Salinas Capitán Rafael Morán Valverde"*.

Autorizamos además que el resumen del estudio pueda ser publicado en la página oficial de la UPSE, conforme a los lineamientos académicos y éticos establecidos.

Reiteramos nuestro compromiso con la formación académica de los futuros profesionales, por lo que facilitaremos los espacios e información requeridos para el cumplimiento de los objetivos del trabajo investigativo, bajo la tutoría de la Ing. Jaqueline Bacilio, PhD.


Agradecemos la confianza depositada en nuestra institución y quedamos atentos a colaborar en lo que se requiera durante el desarrollo del estudio.

Atentamente,





RICARDO A. ZAMBRANO M.
RECTOR INSTITUCIONAL

CAP. RICARDO A. ZAMBRANO M.
RECTOR INSTITUCIONAL
Unidad Educativa Liceo Naval Salinas
"CAP. RAFAEL MORAN VALVERDE"



VISÍTANOS





0988866955 - 0988734485

24h00523CAPRAFAELMV@GMAIL.COM

Apéndice 7: Visita a la institución.



Apéndice 8: Cronograma de actividades

No.	ACTIVIDADES	FECHA	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO					
			26	27	28	28	2	5	9	11	16	18	23	25	13	16	20	28	8	16
1	Desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular:																			
	Introducción																			
2	Revisión de introducción																			
	Revisión de correcciones																			
	Revisión de las justificaciones																			
	Revisión general																			
	Capítulo I: Marco Referencial																			
3	Revisión del marco referencial																			
	Correcciones del marco referencial																			
	Revisión de conceptos del marco teórico																			
	Revisión completa del marco referencial																			
	Capítulo II: Metodología																			
4	Revisión de diseños de la investigación																			
	Revisión de resultados de entrevistas y encuestas																			
	Revisión de los análisis																			
	Revisión de las correcciones																			
	Capítulo III: Resultados y Discusión																			
5	Revisión de la discusión																			
	Correcciones de la discusión																			
	Revisión general del proyecto																			
6	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen																			
7	Correcciones generales																			
8	Certificado Antiplagio																			
9	Entrega de Informe de Aprobación del TT, por parte del Tutor																			

Apéndice 9: Antiplagio

