



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EDUBRY ASESORAMIENTO ACADÉMICO,
CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023”**

AUTOR

JOSHUA SEBASTIAN SALAZAR RAMIREZ

DIRECTOR

**ING. EDDY STALIN ALVARADO
PACHECO**

PARES ACADÉMICOS

**ING. MARIO ENRIQUE ESCOBAR
GORTAIRE
ING. PAOLA ESTEFANÍA ALBÁN
TRUJILLO**

GUARANDA – ECUADOR

2023

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EDUBRY ASESORAMIENTO ACADÉMICO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023”

AGRADECIMIENTO

Agradezco esta tesis a mi madre; que ha sido un pilar fundamental para la culminación de mi carrera, ha cumplido su sueño ver a su hijo convertirse en todo un profesional.

Agradezco a mis dos hermanos, Diego Salazar y Mariana Ramírez, a mi tía Graciela Salazar por haberme dado una acogida en su casa, por darme un techo, una cama y comida en la mesa a pesar de todos mis errores siempre estuvo ahí, siempre me ayudo en la medida de posible es como una madre para mí.

Agradezco a mi abuelita Rosa Ponce (+) y mi abuelito Francisco Ramírez (+) que han sido un pilar importante en mi formación desde muy pequeño ya que gracias a ellos estoy logrando este sueño muy importante y estoy seguro que desde el cielo se sienten felices por cada uno de mis logros.

Agradezco a la ingeniera Diana Ulloa por darme apertura para realizar este trabajo de investigación y por los consejos que me a dado en el transcurso de este

Quedo sinceramente agradecido con mis docentes, el ingeniero Eddy Alvarado que fue mi director de esta tesis, al ingeniero Mario Escobar y a la ingeniera Paola Albán que fueron mis pares académicos, porque han sido de gran apoyo para culminar este trabajo de titulación.

Joshua Salazar

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente Dios, a mi abuelita Rosa Ponce (+), a mi abuelito Francisco Ramírez (+), a mi madre María Ramírez, mi padre Isaac Salazar, mi hermano Diego Salazar, mis tías Fabiola Ramírez y Ángela Salazar

Dedicado A Dios por ser la luz en mi camino y así pueda lograr este objetivo tan grande en mi vida, por cuidarme en cada paso que he dado a lo largo de toda mi vida estudiantil.

A cada uno de mis profesores por ser pacientes conmigo, por dedicación y esfuerzo ha logrado forjarme en mi mente y mi corazón el camino del éxito y así poder culminar una gran etapa en mi vida profesional.

A mi abuelita por cuidarme y saberme guiar desde mi nacimiento y yo estoy seguro que desde el cielo ella está feliz por este éxito “Mi abogado”.

A mis padres y hermano que han estado atrás mío aconsejándome y enseñándome para lograr este objetivo, sobre todo a mi madre María Ramírez que siempre va hacer un pilar fundamental en mi vida profesional y personal.

A mis tías que han sido como mis segundas mamás en este camino arduo.

Agradezco a cada uno de los miembros de mi familia porque han sido la clave del éxito para mi formación.

Esperando que mi tesis le sirva en un futuro a alguien, para resolver cualquier duda o curiosidad que tengan, muchos éxitos futuro colega y compañero,

Joshua Salazar

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. *EDDY SATALIN AVARADO PACHECO* e Ing. *MARIO ENRIQUE ESCOBAR GORTAIRE*,
Ing. *PAOLA ESTEFANÍA ALBÁN TRUJILLO* en su orden Director y Pares Académico del Trabajo
de Titulación "EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EDUBRY ASESORAMIENTO ACADÉMICO,
CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023" desarrollado por el señor *JOSHUA
SEBASTIÁN SALAZAR RAMÍREZ*

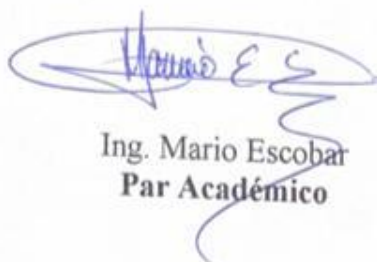
CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas
de la Carrera de Administración de Empresa, por lo tanto, autorizamos su presentación.

Guaranda, febrero del 2024



Ing. Eddy Alvarado
Director



Ing. Mario Escobar
Par Académico



Ing. Paola Albán
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo **SALAZAR RAMIREZ JOSHUA SEBASTIAN** portador de la Cédula de Identidad No **0201797990** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EDUBRY ASESORAMIENTO ACADÉMICO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023 ..., modalidad... **PRESENCIAL..** de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Nombres y Apellidos



JOSHUA SEBASTIAN SALAZAR RAMIREZ

INDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA	iii
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN	iv
INDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
CAPÍTULO I	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	5
1.1. Descripción del Problema	5
1.2. Formulación del Problema	6
1.3. Preguntas de Investigación.....	6
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos: General y Específicos:	9
1.6. Hipótesis	9
1.7. Variables.	9
1.1. Operacionalización de las Variables.....	10
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes Científicos	12
2.2. Conceptual.	14
2.3. Marco Legal	18
2.4. Georeferencial	21
CAPÍTULO III.....	22
METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo de Investigación	22

3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	23
3.3.1. La entrevista	23
3.3.2. La encuesta.....	23
3.4. Universo, Población y Muestra	23
3.5. Procesamiento de la Información	24
3.6. Procesamiento y Análisis de la Investigación.	25
3.7. Codificación de la información.	25
3.7.1. Codificación de la información	25
3.7.2. Tabulación de la información.....	25
CAPÍTULO IV.....	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	26
4.2. Análisis comparativo de la entrevista a la directora y la encuesta a colaboradores .53	
CAPÍTULO V	54
PROPUESTA.....	54
5.1. DATOS INFORMATIVOS.....	54
5.2. Antecedentes	54
5.3. Presentación del Centro Educativo	55
5.4. Justificación	56
5.5. Objetivos.....	56
5.6. Análisis FODA del Centro Educativo Edubry.	57
5.7. Misión.....	57
5.8. Visión	58
5.9. Valores.....	58
5.10. Estrategias.....	59
5.11. Programa de capacitación	59
5.12. PROGRAMA DE MODERNIZACION	61
5.13. Subprograma de modernización institucional.....	63
5.14. Componentes del Programa:	69
CONCLUSIONES	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

ANEXOS **¡Error! Marcador no definido.**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Organigrama estructural	6
Tabla 2: Recolección de información	24
Tabla 3: Clima organizacional.....	33
Tabla 4: Tiempo laborando	34
Tabla 5: Misión, visión, objetivos y principios filosóficos	35
Tabla 6: Evaluaciones del ambiente laboral.....	36
Tabla 7: Evaluaciones a colaboradores	37
Tabla 8: Ambiente laboral agradable	38
Tabla 9: Buena comunicación	39
Tabla 10: Satisfecho de canales	40
Tabla 11: Valora su trabajo	41
Tabla 12: Charlas de motivación	42
Tabla 13: Charlas	43
Tabla 14: Incentivo	44
Tabla 15: Flexible con los horarios.....	45
Tabla 16: Inconvenientes.....	46
Tabla 17: Inducciones	47
Tabla 18: Trabajo en equipo	48
Tabla 19: Estabilidad Laboral.....	49
Tabla 20: Brinda	50
Tabla 21: Comunicación con la administración	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de estudio	21
Figura 2. Clima Organizacional.....	33
Figura 3. Tiempo laborando	34
Figura 4. Misión, visión, objetivos y principios filosóficos	35
Figura 5. Evaluaciones del ambiente laboral.....	36
Figura 6. Evaluaciones a colaboradores	37
Figura 7. Ambiente laboral.....	38
Figura 8. Buena comunicación	39
Figura 9. Satisfacción de canales	40
Figura 10. Valora su trabajo	41
Figura 11. Charla de motivación.....	42
Figura 12. Charlas	43
Figura 13. Incentivo	44
Figura 14. Flexible con los horarios	45
Figura 15. Inconvenientes	46
Figura 16. Inducciones	47
Figura 17. Trabajo en equipo.....	48
Figura 18. Estabilidad laboral.....	49
Figura 19. Brinda	50
Figura 20. Comunicación con la administración	51
Figura 21. Satisfecho.....	52

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones optan por hacer las cosas de manera diferente para garantizar un servicio al cliente adecuado; crear relaciones laborales empáticas y aumentar la satisfacción laboral. Una de las prioridades de la institución comienza con el fortalecimiento de los profesionales, cumpliendo con los perfiles laborales adecuados. La investigación correspondiente a este trabajo de investigación se enfoca en identificar los factores que influyen en el ambiente de trabajo y el desempeño de los equipos generadores de servicios en el Centro Educativo Edubry.

Los empleados son la imagen de la organización y los clientes los perciben a través de la calidad de la atención, esta se centra en la eficiencia global del Centro Educativo, actividades y oportunidades para ayudar de la mejor manera las habilidades y servicios. Es importante comprender el clima organizacional para que podamos ver la realidad de las situaciones de trabajo del Centro Educativo Edubry, esto se logra proporcionando servicios de calidad para mejorar la productividad y así obtener la satisfacción de los estudiantes.

La presente investigación tiene como referencia de contenido cinco capítulos en los cuales conste información, los mismos que darán solución a un problema que afecta al Clima Organizacional del Centro Educativo Edubry.

Mediante este trabajo lograremos la conciliación de la vida personal y profesional de todos sus colaboradores y estudiantes es por ello, que se debe promover programas diversos, así como la reducción de la jornada laboral, flexibilidad de horarios y el teletrabajo. Además, aportar beneficios asistenciales gratuitos donde los trabajadores y su familia disponen de servicios como la ayuda personal a domicilio, clases particulares para estudiantes y servicios de teleasistencia.

El primer capítulo de esta tesis, se ha desarrollado de forma correcta, en el cual consta el problema de investigación, haciendo una descripción claramente de las causas y efectos que son las bases de la investigación.

El segundo capítulo específicamente el fundamento legal, teórico y científico requerido para el diseño e implementación de dicha propuesta, brindando una amplia perspectiva sobre las variables fundamentales que intervienen en el tema de investigación.

El tercer capítulo analiza la metodología realizada en la investigación, se determina la población a la que se realizó en las encuestas y se especifica las técnicas utilizadas para la recolección de datos.

El cuarto capítulo detalla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de los resultados de las encuestas, se representan datos en gráficos de barras y pasteles para poder interpretar los mismos.

En el capítulo quinto se desarrolla la propuesta al trabajo de investigación como solución al problema existente en el almacén dando lugar al manual.

En el capítulo sexto se enmarca las conclusiones y recomendación obtenidas de la investigación en base a la propuesta que permite dar solución al problema del primer capítulo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se encuentra centrado en el principal problema que tiene el Centro Educativo Edubry, en la ciudad de Guaranda, no hay una buena comunicación entre los colaboradores del Centro Educativo, el estrés laboral es un causante de la falta de compromiso y la comunicación de estos, este es un factor crucial que influye en el desempeño y la satisfacción de los empleados en una organización. Esta tesis se enfoca en comprender en profundidad el concepto de clima organizacional, sus componentes y su impacto en el entorno laboral. A través de una revisión exhaustiva de la literatura existente y un estudio empírico en el Centro Educativo, se busca arrojar luz sobre cómo el clima organizacional puede ser gestionado de manera efectiva para mejorar la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

El trabajo de investigación comienza explorando las diversas teorías y modelos que explican el concepto de clima organizacional, destacando la importancia de factores como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional y el ambiente físico.

Palabras claves: Comunicación, Liderazgo, Motivación, Estrés Laboral, Bienestar, Compañerismo.

ABSTRACT

The present research work is focused on the main problem that the Edubry Educational Center has, in the city of Guaranda since there is no good communication between the collaborators of the Educational Center, work stress is a cause of the lack of commitment and Their communication is a crucial factor that influences the performance and satisfaction of employees in an organization. This thesis focuses on understanding in depth the concept of organizational climate, its components and its impact on the work environment. Through an exhaustive review of the existing literature and an empirical study in the Educational Center, we seek to shed light on how the organizational climate can be managed effectively to improve productivity and worker satisfaction.

The research work begins by exploring the various theories and models that explain the concept of organizational climate, highlighting the importance of factors such as communication, leadership, organizational culture and the physical environment.

Keywords: Communication, Leadership, Motivation, Work Stress, Well-Being, Camaraderie

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

El clima laboral es un duplo conceptual que tiene en la actualidad un espacio relevante e ineludible en las organizaciones, y que, según los expertos, constituye una variable integradora y un factor crítico de éxito en los procesos que involucran necesariamente a los grupos de individuos que se desempeñan en una organización. Se define a partir de las percepciones de cada persona y permite dar paso a un sentido de pertenencia en el Centro Educativo, lo que ayuda a generar mejores ambientes de trabajo, satisfacción laboral y finalmente una mayor productividad (Ganga, Piñones, & Lorena, 2015).

El Centro Educativo Edubry fue fundado en 2022, la gerente del centro Diana Ulloa ya venía trabajando con estudiantes de casa en casa desde el año 2017, en la actualidad cuenta con 13 Docentes Educativos con la visión de fortalecer el proceso de enseñanza de los alumnos que se graduaban, proporcionándoles las herramientas necesarias en el campo académico, asesorándoles y guiándoles y así puedan ingresar al mundo universitario.

Con la creación del Centro Educativo Edubry en el año 2022, varias funciones quedaron al margen de una respuesta de un plan estratégico para la optimización del mismo, requiriéndose así una modificación de su estructura organizacional, lo cual implicó un redimensionamiento del talento humano en el área de estudio.

El ambiente laboral dentro de las instalaciones del Centro Educativo Edubry son inadecuados para estudiantes, el problema radica en que no cuentan con un buen espacio de aprendizaje sobre todo clima laboral de sus trabajadores es bajo comparándose con otros centros de educación.

El problema del Centro Educativo Edubry es que no cuenta con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos actualizado con las atribuciones y responsabilidades, por tanto se carece de una herramienta que sustente los subsistemas de reclutamientos y selección, evaluación de desempeño y capacitación especializada del personal; de la misma forma no dispone de un Plan de capacitación, ni un Plan de carrera, que reflejen e impulsen el crecimiento profesional del talento humano, así como una escala salarial competitiva con relación a las empresas del sector, lo que provoca la migración del talento humano hacia las distintas empresas públicas y privadas.

Tabla 1. Organigrama estructural



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide el clima organizacional en el fortalecimiento de la Gestión del Centro Educativo Edubry, cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2023?

1.3. Preguntas de Investigación.

- ¿Cómo influye el clima organizacional en la gestión de los trabajadores del Centro Educativo Edubry?
- ¿Cómo es el clima organizacional entre los trabajadores del Centro Educativo Edubry?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de las cinco áreas del Centro Educativo Edubry?

1.4. Justificación

La investigación que se realiza es de gran importancia, ya que se habla del clima organizacional, que significa el peligro de no tener un buen rendimiento de los colaboradores, situación que incide en la rentabilidad de cualquier ámbito laboral y no son excepción en las mesas de trabajo, desarrollo de ideas entre compañeros, actitudes y comportamientos que dan resultados negativos en el tiempo y espacio. Esta investigación permitirá detectar claramente el desequilibrio que tiene el Centro Educativo, cuáles son las diferentes debilidades y anomalías que pueden existir dentro de los trabajadores, para la cual se ira buscando solución a los diferentes problemas detectados y diagnosticados para recuperar el clima organizacional y la solvencia del Centro Educativo Edubry.

Es importante realizar esta investigación, para conocer la realidad actual del Centro Educativo y así contaremos con los conocimientos necesarios dentro del área adquiridos durante el proceso académico y nos permitirá poner en práctica, será un aporte necesario, para empujar el rendimiento de sus colaboradores y así garantizar un mejor clima laboral, utilidades y el cumplimiento de cada uno de sus estudiantes y de sus colaboradores

Salanova, Llorens y Martínez (2016) muestra que mantener una cultura organizacional “fuerte” crea una organización en armonía definida no solo por la excelencia organizacional o el éxito financiero, sino también por una fuerza laboral saludable física y mentalmente, esto nos lleva a una realidad que muchas empresas pasan por alto, como son él un clima laboral poco amigable, fragmentadas las relaciones intrapersonales, poco compromiso con el trabajo y por ende afecta en la gestión del centro.

Mientras algunas empresas se enfocan en un continuo desarrollo y crecimiento, a través de estrategias y procesos que les permitan encontrar formas de fortalecer la gestión del Centro Educativo Edubry.

Por ello, es necesario considerar si la cultura organizacional es un factor determinante en la gestión de los trabajadores; al mismo tiempo, trata de determinar si los conflictos han surgido en el Centro Educativo Edubry están relacionados con la incomodidad del empleado al trabajar o con la desafinación de otros trabajadores.

La investigación permitirá obtener información para generar un mejor desempeño laboral y como efecto colateral se genera una referencia del tipo de imagen corporativa interna y externa que presenta el Centro Educativo Edubry.

Determinar qué técnicas e instrumentos se pueden utilizar para la evaluación del clima laboral permite encontrar soluciones a diferentes situaciones que se puedan presentar dentro del Centro Educativo Edubry; esto viene con una mejor comprensión de cómo las personas que trabajan allí, así como la empresa, pueden lograr mejor sus objetivos.

La cultura organizacional se considera un predictor razonable del comportamiento organizacional, esta afecta de forma directa a los colaboradores, se ha demostrado que las personas se comportan en el lugar de trabajo.

La cultura organizacional establece objetivos audaces, establece tendencias y crea un entorno inspirador, donde la empresa valora y fomenta nuevas ideas de sus trabajadores, este puede introducir a incentivos financieros, crear buzones de sugerencias, reunirse regularmente entre las áreas de pertenencia para buscar el fortalecimiento.

Por lo tanto, este trabajo es para el perfeccionamiento del clima laboral del Centro Educativo Edubry, por que contar con un buen clima laboral es un factor vital para aumentar la productividad, rentabilidad y alcanzar los objetivos.

Mediante estrategias y estudios investigativos ayudaremos a desarrollar una buena comunicación y desempeño por parte de la Directora al mando del Centro Educativo Edubry y/o sus colaboradores.

1.5. Objetivos: General y Específicos:

1.5.1. Objetivo General:

Analizar el clima organizacional para el fortalecimiento de la gestión del desempeño laboral en el Centro Educativo Edubry en el Cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos:

- Investigar referencias bibliográficas, para el desarrollo de las variables de la investigación.
- Identificar el clima organizacional actual de los trabajadores del Centro Educativo Edubry, para el mejoramiento del trabajo colaborativo.
- Proponer estrategias que ayuden al mejoramiento del clima organizacional del Centro Educativo Edubry al año 2023.

1.6. Hipótesis

La aplicación de estas estrategias ayudara a mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro educativo Edubry.

1.7. Variables.

1.7.1. Variable Independiente

Clima organizacional

1.7.2. Variable Dependiente

Gestión del desempeño laboral

1.1. Operacionalización de las Variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Instrumentos
Clima Organizacional	El director supervisara las operaciones de una organización, asegurando que los recursos se utilicen de manera correcta, sin afectando el clima organizacional	A través de una gestión administrativa se llevará a cabo un correcto uso de la información requerida dentro de la organización	Responsabilidad de los colaboradores dentro del centro	Planificación del trabajo a realizar	Investigar	Encuesta
					Planificar	Encuesta
				Control del trabajo realizado	Diseñar	Encuesta
			Participación de los colaboradores dentro y fuera de sus horas de trabajo	Evaluación y relación con los objetivos alcanzados	Verificar	Encuesta
					Evaluar	Encuesta
				Supervisar resultados	Evaluar	Encuesta
Gestión del desempeño laboral	Persigue el mejoramiento continuo de las actividades de una organización, mediante la	Permite que las actividades vayan mejorando mediante procesos continuos, que serán de gran utilidad para	Logro de objetivos	Verificación de resultados	Verificar	Encuesta
					Definir	Encuesta
			Participación colectiva	Rendición de cuentas	Informar	Encuesta
					Comprobar	Encuesta
				Supervisión	Informar	Encuesta

	identificación, selección, descripción, y mejora continua de los procesos.	cumplir con los objetivos.				Encuesta
--	--	-------------------------------	--	--	--	----------

Nota: Elaborado por: Salazar, J (2023)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Científicos

Según el estudio investigativo de **(Moreno, 2016)** con tema "Clima Organizacional en el Contexto Educativo" dice:

El estudio tuvo como objetivo "Establecer las dimensiones del clima organizacional que propicia el gerente educativo en las instituciones del NER 196". Metodológicamente la investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño de campo. La población la constituyó (2) directivos y (35) docentes de las distintas escuelas que conforman el NER. Para la recolección de la información se realizó un cuestionario con alternativas de selección. Obteniendo como resultados en la dimensión estructural que el 58,3% de los encuestados refirieron que nunca el gerente plantea un sistema de interrelaciones entre el personal. En cuanto a la Responsabilidad, el 61,6% señaló no sentirse motivados para involucrarse en las tareas de la institución. Con relación al indicador recompensa, el 55% señaló que nunca son recompensados, ni incentivados por parte del directivo. Referente al indicador relaciones, el 61,3% de los encuestados señalaron no existir un ambiente de trabajo grato, ni de respeto hacia los docentes; asimismo el 59% de los encuestados manifiestan que nunca se resuelven los conflictos de manera oportuna.

En conclusión, en el NER 196, no se pone en práctica de manera efectiva las dimensiones del clima organizacional, lo cual no contribuye al logro de los objetivos institucionales de manera exitosa.

Según el estudio investigativo de **(Ángel, 2022)** con tema "Clima Organizacional, Convivencia Escolar y Desempeño Profesional: Triada importante en el Contexto Educativo Ecuatoriano" dice:

El clima organizacional en el contexto educativo está integrado por componentes psicosociales, política interna y externa a nivel de gestión tanto administrativa como pedagógica, que funcionalmente genera un estilo de comportamiento personal y grupal al interior de la organización. Este espacio de vida llamado escuela, permite que tanto docentes como estudiantes enriquezcan su formación humana y académica bajo un clima de convivencia mediado por los valores y principios, aspectos fundamentales en la cotidianidad.

En referencia a lo señalado, Sandoval (2014) indica que convivir socialmente dentro de una institución educativa genera el núcleo del trabajo pedagógico, sustentado en experiencias y vivencias del capital cultural de quienes conforman el contexto educativo, docentes, directivos, estudiantes, personal de servicio, técnico administrativo y comunidad de padres y representante en general. De allí que “vivir y convivir supone el respeto a las ideas y sentimientos de los demás, la tolerancia frente a las diferencias, la aceptación y valoración de la diversidad, la solidaridad, reciprocidad y cooperación mutua en función de objetivos comunes”

Según el estudio investigativo de **(Burgos-Briones, 2022)** con tema “ El clima organizacional en organizaciones educativas ” dice:

El dinamismo actual que envuelve a las instituciones educativas las reta a adoptar innovadoras posturas organizacionales permitiéndoles ser flexibles ante entornos cambiantes, considerando que estas entidades están determinadas por el compromiso, el esfuerzo y la motivación de las personas que las integran y donde el clima organizacional es elemento que ha de coadyuvar a ello.

Motivo esto, la investigación tuvo como objetivo contar el clima organizacional como elemento fundamental para repensar y mejorar las instituciones educativas. En tal sentido, la metodología asumida correspondió con un diseño documental-bibliográfico, mediante la reflexión sistemática de material documental. Finalmente, el clima organizacional es un fenómeno de la realidad organizacional construida que tiene incidencia no solo en los desempeños individuales, sino, también en la acción de la organización como un todo integrado, de ahí que sea un constructo útil y necesario para el abordaje de todo tipo de organizaciones, pero, en especial las educativas para vender a quién beneficia.

2.1. Científico.

2.1.1. Variable Independiente: Clima Organizacional.

El clima organizacional es un tópico que se plantea desde la década de los sesenta, junto con el surgimiento del comportamiento organizacional, el desarrollo organizacional y la teoría de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones. Su análisis está integrado por un conjunto de factores expresados en términos de componentes, dimensiones, categorías y variables, que permiten su estudio según los propósitos planteados en la investigación (González, 2007).

2.1.2. Variable Dependiente: Gestión del desempeño laboral.

La Gestión del desempeño laboral hace referencia a una valoración sistemática del desempeño laboral o el potencial de desarrollo futuro de cada individuo. La evaluación del desempeño implica en evaluar a cada miembro del equipo de trabajo de la empresa con la mayor objetividad posible. Sin embargo, consiste en una revisión formal conforme a los resultados laborales que realizan periódicamente, con la participación interactiva del colaborador y su jefe directo, para determinar las metas, habilidades, valores laborales del colaborador y centralizarse en trabajar juntos para planificar, monitorear y mejorar revisar (Edyy Mauricio Chicaiza Caizaguano, 2023).

2.2. Conceptual.

2.2.1. Clima organizacional

Kurt Lewin (1967), dice que

Uno de los primeros en estudiar el clima organizacional, Lewin lo definió como el "medio ambiente psicológico" de una organización. Él creía que el clima influye en el comportamiento de los empleados y que podía ser modificado mediante intervenciones adecuadas.

Likert Rensis (1998), expone que

Una teoría de sistemas abiertos y desarrolló un sistema de medición del clima organizacional basado en cuatro sistemas de gestión: explotador, benevolente, consultivo y participativo. Según él, el clima organizacional tenía un impacto directo en la productividad y la satisfacción de los empleados.

McGregor Douglas (1988), expone que

Conocido por su teoría X e Y sobre la motivación de los empleados, también abordó el clima organizacional. Él argumentaba que un clima favorable promovía la autorrealización de los empleados y la productividad, mientras que un clima desfavorable generaba desmotivación y bajo desempeño.

Litwin y Stringer: (2001), expone que

Estos autores desarrollaron el modelo de "Clima y Cultura Organizacional" que distinguía entre el clima organizacional (percepciones de los empleados sobre su ambiente de trabajo) y la cultura organizacional (valores y creencias compartidas). Según su enfoque, el clima organizacional puede influir en la cultura y viceversa.

Dinison (1990), expone que

Propuso un modelo que relaciona el clima organizacional con cuatro dimensiones clave: involucramiento, adaptabilidad, consistencia y misión. Según su perspectiva, un clima positivo en estas dimensiones conduce a un mejor desempeño organizacional.

Schneider y Bowen: (2003), expone que

Estos autores se enfocaron en el concepto de "cultura de servicio" y cómo influye en el clima organizacional. Argumentar que la cultura de servicio, que se refiere a los valores y normas relacionadas con el servicio al cliente, puede tener un impacto significativo en la satisfacción de los empleados y la calidad del servicio.

2.2.2. Rendimiento.

Por su parte, el proceso es el que tiene sentido y muestra que la Real Academia Española es la parte entre el producto o los resultados obtenidos y los métodos utilizados. Otra forma de abarcarlo todo: dicen que el desempeño es una medida del desempeño aplicada a individuos o grupos. El equipo de fabricación, ya sea en producción o equipo de planta viejo o dañado, no proporcionará el mismo rendimiento que un equipo bien mantenido (Salvador Cevallos, 2019).

2.2.3. Competencia.

“Es una situación muy difícil en el mercado de la educación debido a que existen unos determinados oferentes y demandantes de los mismos productos ya sean de bienes

2.2.4. Rentabilidad empresarial.

Según AGUIAR DÍAZ (2005), la eficiencia empresarial es

Una medida de qué tan bien una empresa administra su patrimonio y sus finanzas. Puede definirse generalmente como la relación entre los resultados obtenidos y los costes incurridos. Optimizando estos resultados y con las inversiones mencionadas se obtienen dos tipos de rentabilidad: económico y financiero.

2.2.5. Eficiencia.

CARRIZO MOYANO (Agosto), señala que

Una de las condiciones más importantes para la supervivencia de cualquier negocio -con ánimo de lucro o sin él- es la creación de recursos que le permitan seguir mejorando sus metas en el tiempo. El lema es encontrar una buena diferencia entre

lo que está disponible y lo que se usa, que se puede agregar siempre que seamos capaces de distinguir entre lo segundo y aumentar lo primero (MORA VANEGAS, 2007).

2.2.6. Competitividad.

La declaración de relación, como siempre, depende de la naturaleza del negocio de la empresa; es necesaria una comparación con los competidores, a menudo refiriéndose a la posición y el futuro de la empresa en el mercado; es decir, la capacidad de los productos o servicios para competir en el mercado a precios que permitan la plena recompensa de todos los factores de producción que contribuyeron a su desarrollo. La competencia puede definirse como una respuesta local a la gestión de una empresa (VÉRTICE, 2007).

2.2.7. Relaciones interpersonales

Comunicación, compañerismo y colaboración.

Las relaciones interpersonales están basadas en la confianza existente entre los colaboradores de una organización, de modo que ésta pueda favorecer la participación grupal. Asimismo, se convierte en un proceso necesario para la satisfacción de necesidades, sin embargo, no ocurre en forma natural, sino en la búsqueda de relaciones adecuadas para lograrlo (Chiavenato, 2007).

La comunicación, como parte fundamental de las relaciones interpersonales, puede referirse, en el contexto educativo, como piedra angular del clima organizacional que afianza la cohesión y las relaciones entre los participantes (Ongallo, 2007). En este sentido, (Aires, s.f.)expone que la comunicación en los sistemas educativos permite el diseño de proyectos, genera compromisos y emanan nuevas alternativas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, del mismo modo en que promueve compromisos con una visión compartida y futurista, lo que convierte a la comunicación en una habilidad y una competencia que, además de transmitir un mensaje, desarrolla un compromiso entre los actores.

En esta misma línea, el compañerismo es otro componente fundamental para la construcción de relaciones interpersonales exitosas, ya que es una habilidad social que se sustenta de la práctica de valores como respeto, colaboración y generosidad,

lo cual permite direccionar el logro de objetivos institucionales, y al mismo tiempo fortalecer el trabajo en equipo (Range y Gratero, 2010).

La colaboración, por su parte, es un fenómeno social determinado por la organización informal de las situaciones humanas, basada en códigos sociales, culturales y convencionales (Chiavenato, 2007). Asimismo, es considerada como una habilidad y una competencia importante en el desempeño de las organizaciones, que además impera en procesos administrativos, donde se permite la integración de diferentes perspectivas, resolución de conflictos y aprendizaje en colaboración.

2.2.8. Estructuralismo

El estructural, describe el clima organizacional como: el conjunto de factores permanentes que definen y estructuran una organización y afectan el comportamiento de las personas que trabajan dentro de ella, haciéndola única y diferente. Dentro de las variables estructurales objetivas que más se tienen en cuenta para el estudio del clima son: el tamaño, la estructura organizacional (jerarquía), la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y direcciones de metas.

Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección de la misma.

El subjetivo, describe el clima organizacional en términos de la opinión que el empleado se forma de la organización. (Dessler, 1976) en Halpin y Crofts dice, por ejemplo, que un aspecto importante del clima es el espíritu, término que indica la percepción que el empleado tiene de que sus necesidades sociales se están satisfaciendo y de que está gozando del sentimiento de la labor cumplida. Otra dimensión que describe es la consideración, término que refleja hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentador o emocionalmente distante. Considera que otras dimensiones subjetivas del clima son la intimidad, el alejamiento y la obstaculización.

2.3. Marco Legal

El artículo 53 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que

Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación.

El Estado responderá civilmente por los daños y perjuicios causados a las personas por negligencia y descuido en la atención de los servicios públicos que estén a su cargo, y por la carencia de servicios que hayan sido pagados. Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re-conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución).

Este servicio público que es la educación puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fisco-misionales y particulares (Art. 345 de la Constitución), con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (determinada también en el Art. 29 de la Constitución), y se consagra la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fisco-misional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al carácter público del servicio educativo, entre las que se destaca en el mismo artículo 345 el que en todos los centros educativos se deben ofrecer “sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social”. En el caso de los establecimientos fisco-misionales, tanto la Constitución en su artículo 348, como la LOEI en su artículo 55 establecen que solo podrán recibir apoyo económico del Estado si cumplen con las condiciones de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los estudiantes, rendición de cuentas de sus resultados educativos y su manejo de los recursos, y respeto a la libertad de credo de las familias.

En el caso de los establecimientos particulares, el principio constitucional de que la educación no debe estar al servicio de intereses individuales y corporativos se manifiesta en:

El artículo 56 de la LOEI; cuyo inciso quinto declara que “las instituciones educativas privadas no tendrán como finalidad principal el lucro”. Por su parte, el artículo 92 del Reglamento, que detalla los requisitos que deben presentarse para otorgar la autorización de creación y funcionamiento de las instituciones educativas particulares, dice en el numeral 2 que los promotores de estas deberán presentar un estudio financiero que demuestre su viabilidad y sostenibilidad, y que respete el principio constitucional de prestación de servicio educativo sin fines de lucro. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo. En armonía con la concepción de la educación como servicio público y vital, el nuevo marco legal fortalece la protección de niños y adolescentes al garantizarles su derecho a recibir el servicio educativo de manera continua, sin interrupciones de carácter político, partidista, gremial o de cualquier otra índole, que tanto daño han hecho, sobre todo a la calidad de la educación pública.

El artículo 326 de la Constitución de la República, en su numeral 15, prohíbe expresamente la paralización de algunos servicios públicos que se consideran esenciales, entre los que se incluye la educación. Por su parte, la LOEI en su artículo 132, literal “p”, prohíbe taxativamente a los representantes legales de los estudiantes, así como a los docentes y a los directivos de los establecimientos educativos “promover o provocar la paralización del servicio educativo”. En la disposición general primera, la Ley también establece que, “considerando que la educación es un derecho humano a la vez que un servicio público fundamental, se prohíbe a todos los miembros de la comunidad educativa, promover o provocar deliberadamente la paralización del servicio educativo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Ninguna causa o circunstancia, excepto la que derive del caso fortuito o de fuerza mayor, justificará la interrupción de las actividades educativas”. De esta manera, los paros de actividades con las consiguientes pérdidas de clases, empobrecimiento de la calidad de la educación pública y violación del derecho a la educación de niñas, niños y adolescentes que aquellos ocasionaban son cosa del pasado.

El artículo 312 de la Constitución de la República del Ecuador, expone que:

Las instituciones del sistema financiero privado, así como las empresas privadas de comunicación de carácter nacional, sus directores y principales accionistas, no

podrán ser titulares, directa ni indirectamente, de acciones y participaciones, en empresas ajenas a la actividad financiera o comunicacional, según el caso. Los respectivos organismos de control serán los encargados de regular esta disposición, de conformidad con el marco constitucional y normativo vigente. Se prohíbe la participación en el control del capital, la inversión o el patrimonio de los medios de comunicación social, a entidades o grupos financieros, sus representantes legales, miembros de su CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR y accionistas. Cada entidad integrante del sistema financiero nacional tendrá una defensora o defensor del cliente, que será independiente de la institución y designado de acuerdo con la ley.

De acuerdo con el artículo 66, numeral 15, de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce y garantiza a las personas “el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental”;

Que, el artículo 66, numeral 26, de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce “el derecho a la propiedad en todas sus formas, con función y responsabilidad social y ambiental”;

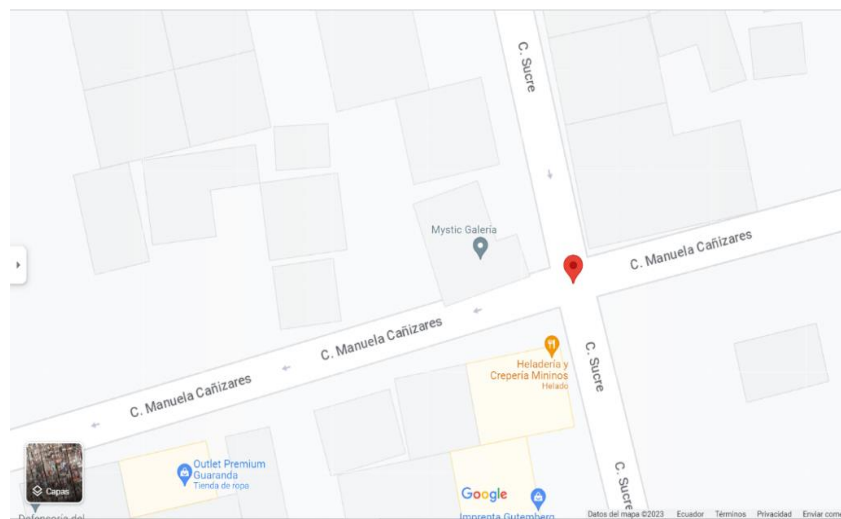
Que, el artículo 276, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador dispone que uno de los objetivos del régimen de desarrollo es: “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”;

El artículo 284 (Constitución de la República del Ecuador, 2008) de la Constitución de la República del Ecuador, en sus numerales 6 y 7, indica que entre los objetivos de la política económica se encuentran los siguientes: “impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”; y, “mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleos sostenibles en el tiempo”.

2.4. Georeferencial

El Centro Educativo Edubry se encuentra localizado en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar en las calles C. Manuela Cañizares y C. Sucre. El centro Educativo Edubry no posee un buen clima laboral, carece de bancas para estudiantes y la infraestructura del Centro Educativa no es la ideal para recibir clases, su ubicación está alejada del centro de Guaranda y eso hace que a algunos estudiantes se les haga difícil llegar al Centro Educativo.

Figura 1. Ubicación de estudio



Nota: Google maps

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Investigación Cualitativa

Explicativo: Es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo (Mauricio, 2020)

Explicaremos el porqué de la mala comunicación de los trabajadores dentro del centro educativo y explicar las causas del mismo problema.

Descriptivo: A diferencia de la investigación explicativa, es de naturaleza concluyente. Esto quiere decir que la investigación descriptiva reúne información cuantificable que puede usarse para hacer inferencias estadísticas de tu público objetivo a través del análisis de los datos. (Mauricio, 2020)

Evaluaremos a cada uno de los colaboradores, especialmente a la gerente del Centro Educativo Edubry para así, poder encontrar las causas del bajo rendimiento.

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación la vamos a realizar con el método cuantitativo, ya que vamos a recolectar y analizar datos numéricos. Este método es ideal para identificar tendencias y promedios del Centro, realizar predicciones, comprobar relaciones y obtener resultados generales de poblaciones grandes. (Ortega, 2022)

La escala tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto.

Esta escala nos ayudará recolectar datos investigativos de los empleados ya que nos permitirá conocer la calificación del nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre el rendimiento de cada uno de los colaboradores del Centro Educativo.

El enfoque de la investigación es mixto porque se considera tanto la investigación cualitativa como la cuantitativa, para conocer la problemática y sus causas, con el fin de buscar las alternativas de solución al problema que se plantea; ya que la encuesta proporciona datos numéricos para el estudio estadístico y la entrevista proporciona información de diferentes aspectos que deben ser tomados en cuenta al momento de la elaboración de la propuesta.

Evaluaremos a cada uno de los colaboradores, especialmente a la gerente del centro educativo Edubry para así, poder encontrar las causas del bajo rendimiento.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Dentro de las técnicas describimos, técnica-entrevista, instrumento-preguntas, técnica-encuesta, instrumento-cuestionario.

En esta investigación se utilizará libros de: Estrategias para un buen clima laboral de cuentas comerciales, evaluación económica de las repercusiones de proyectos, administración de empresas, contabilidad y encuestas- entrevistas a los trabajadores del centro Edubry.

3.3.1. La entrevista

Técnica que se aplicó a la Gerente del Centro Educativo, Ing. Diana Ulloa.

3.3.2. La encuesta

La técnica nos permitió obtener la información que va a ayudar a entender de manera descriptiva las causas de la falta de comunicación dentro del Centro Educativo, y se lo realizó a los colaboradores.

3.4. Universo, Población y Muestra

3.4.1. Segmentación del mercado

Dentro de universo, población y muestra se utilizará la muestra intencional, la cual expresa que el investigador selecciona a los individuos para la investigación, según la nómina de la directora general se establece una muestra de 13 trabajadores.

Dado el número de personal existente, se considerará la misma cantidad como muestra, para obtener información veraz y precisa de la situación de los mismos.

3.4.2. Muestra Intencional

Vamos a recolectar información de los trabajadores por medio de encuestas y a la directora se le realizara una entrevista, para lo cual será recomendado una elaboración de un cuestionario, tomaremos una pequeña muestra de estudiantes que estén inscritos en el centro educativo para preguntarles sobre el clima organizacional (ambiente laboral) de los docentes y trabajadores.

3.5. Procesamiento de la Información

Una vez que se encuentren elaborados los respectivos instrumentos de investigación, se procederá a su aplicación al personal seleccionado de acuerdo con la muestra, se recogen los resultados de la investigación que serán vaciados en los cuadros estadísticos y posteriormente transformados en gráficos estadísticos con la ayuda de la página Excel. Luego se procederá al análisis de los resultados alcanzados, con el fin de conocer la problemática existente y plantear alternativas de solución a través de una propuesta.

Tabla 3: Recolección de información

	PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1	BÁSICAS	
	¿Para qué?	Para lograr los objetivos planteados en la investigación.
2	¿A qué personas?	La investigación se realizará a los Trabajadores del Centro Educativo Edubry
3	¿Sobre qué aspectos?	Sobre el Clima Laboral
4	¿Quién?	Joshua Salazar
5	¿Cuándo?	
6	¿Cuántas veces?	Una vez a cada trabajador
7	¿Con qué técnicas?	Entrevista-Encuesta
8	¿Con qué instrumentos?	Cuestionario
9	¿En qué situación?	Se buscará el momento idóneo para obtener la información.

Elaborado por: Salazar, J (2023)

3.6. Procesamiento y Análisis de la Investigación.

Para el análisis y procesamiento de la información procederemos de la siguiente manera:

3.7. Codificación de la información.

3.7.1. Codificación de la información

Se dio paso a enumerar cada una de las preguntas del cuestionario aplicado a los trabajadores del Centro Educativo Edubry, para que de esta manera se facilite la tabulación, obteniendo información real y dando una solución adecuada al problema.

En el procesamiento y análisis de la información se procedió a verificar y a examinar verificando las encuestas que estén realizadas y llenas todas las preguntas.

3.7.2. Tabulación de la información

Se realizó la tabulación de datos a través del programa SPSS, lo que nos permitió verificar las respuestas e interpretar de una mejor manera los resultados de la investigación.

3.7.3. Analizar Gráficos Estadísticos

Para proceder al análisis de los datos se realizó por medio de porcentajes que nos permitió acceder a los resultados que proyecta la investigación.

3.7.4. Interpretación

Se elaboró bajo una síntesis de los mismos y así poder encontrar la información necesaria que hace posible solución al problema del objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Análisis e interpretación de resultados entrevista a la directora

Entrevistada: Diana Karolina Ulloa Menta

1. **¿Usted como directora del Centro Educativo Edubry sabe lo que es Clima Organizacional?**

R//: “Claro, el clima organizacional va de la mano con el estado productivo de los colaboradores y de cómo perciben al Centro Educativo”

ANÁLISIS: Según la entrevista realizada, la directora del centro conoce el tema del clima organizacional, lo cual resulta imprescindible para el mantenimiento de un excelente ambiente laboral y la forma en que los colaboradores perciben para actuar según esto en sus actividades diarias, siendo la directora la responsable o líder que promueve el buen funcionamiento del centro y la orientación a los resultados.

2. **¿Cuántos años de labores lleva el Centro Educativo Edubry?**

R//: “El centro tiene funcionando apenas un año, aunque mi labor inició desde el 2017”

ANÁLISIS: El tiempo del Centro Educativo es corto, por lo que está en la etapa de crecimiento puesto que cuenta con colaboradores y teniendo en cuenta que en inicio solo estaba trabajando por su cuenta la que actualmente es directora del centro.

3. **¿El Centro Educativo que servicios y productos brinda?**

R//: “Nuestro Centro Educativo ofrece servicios de clases particulares para los graduados bachilleres y su preparación para la universidad o distintas pruebas académicas que necesiten prepararse para el mundo universitario. También no descartamos extenderlo en refuerzo de temas universitarios para aumentar su participación.”

ANÁLISIS: La razón de ser de la institución es el servicio de guía académica que ofrece a los estudiantes como preparación y asesoramiento para el ingreso a universidades, debido a que se aplican nuevas temáticas en pruebas de ingreso que pueden resultar desconocidos para el estudiante.

4. **¿El Centro Educativo posee misión, visión, objetivos y principios filosóficos?**

R//: “Actualmente no tiene estos elementos debido a que su funcionamiento tienen un tiempo muy corto, pero se tiene pensado en trabajar en un plan estratégico en donde se incluirá la misión, visión, objetivos y principios filosóficos.”

ANÁLISIS: Debido a su corto tiempo (como lo expone la directora), el centro carece de misión, visión, objetivos y principios filosófico. Sin embargo, esto puede significar una gran desventaja ya que le no se refleja la identidad corporativa y por lo tanto los colaboradores no tienen fijado la misma meta y solo trabajarían por intereses propios. Otro punto en contra es que limita el desarrollo de estrategias, debido a que el centro estará a la deriva, sin rumbo fijo.

5. **¿El Centro Educativo ha realizado evaluaciones de satisfacción a los colaboradores?**

R//: “Si se ha realizado evaluaciones a los colaboradores, como han sido al mediados de su ingreso al centro educativo para determinar el nivel de satisfacción que tienen”

ANÁLISIS: Se menciona que, si realiza evaluaciones de satisfacción a los colaboradores, pero al no tener una respuesta clara y tener poco tiempo de funcionamiento se toma que estas evaluaciones pueden ser realizadas mediante formulario o de forma oral.

6. ¿Considera usted que el Centro Educativo cuenta con una infraestructura, agentes mobiliarios y equipos adecuados para un buen rendimiento laboral?

R//: “Como estamos empezando nos falta reforzar ciertos equipos y espacios, pero vamos en crecimiento para ofrecer mayor calidad de servicios, y la mayoría de los estudiantes han quedado fascinados por la modalidad de enseñanza.”

ANÁLISIS: De acuerdo a la respuesta de la directora, el centro no cuenta con equipos necesarios y mucho menos espacios adecuados para que los colaboradores lleven a cabo sus métodos de enseñanzas y sus otras funciones. Esto puede jugar en contra del centro debido a que baja el nivel de competitividad y de calidad sobre las competencias que puedan existir, provocando una disminución de la productividad.

7. ¿Se consideran las opiniones y/o comentarios emitidos por sus trabajadores?

R//: “Por supuesto, de hecho, somos un gran equipo que en base a las opiniones recibidas buscamos crecer como institución.”

ANÁLISIS: Se percibe que las ideas, opiniones y sugerencias son compartidas entre personal del centro educativo, lo cual potencia la comunicación, mejora la experiencia del empleado y a su vez mejora de cierta forma el clima laboral.

8. ¿El Centro Educativo ha realizado charlas de motivación para mejorar el ambiente laboral?

R//: “Las charlas de motivación representan una gran herramienta para que nuestros colaboradores se sientan escuchados y aconsejados, con lo cual se busca maximizar las buenas relaciones entre compañeros de trabajo y estudiantes.”

ANÁLISIS: Según la respuesta de la directora se realizan reuniones para tratar temas de motivación, con la cual se busca impulsar de forma progresiva el deseo y la orientación a los resultados. Con esto se pretende que todos tengan esa energía y motivación para alcanzar el crecimiento institucional.

9. ¿El Centro Educativo maneja algún plan de incentivos como estrategia de motivación a sus trabajadores?

R//: “Por el momento nuestro centro carece de algún tipo de plan de incentivos debido al poco tiempo de arranque que tiene, pero más adelante tenemos pensado en consolidar distintos planes para conseguir su máximo desarrollo.”

ANÁLISIS: Al igual que carecía de misión, visión y objetivos, el centro educativo no maneja un plan de incentivos, lo que resulta pobre para la motivación de los colaboradores, ocasionado que de forma variable puedan presentar actitudes desfavorables.

10. ¿Los problemas y/o inconvenientes que se dan dentro del Centro Educativo se solucionan de manera eficaz y eficiente?

R//: “Sí, pues buscamos solucionar mediante un buen liderazgo y asignación de actividades adecuadas, para evitar mayores inconvenientes a futuro.”

ANÁLISIS: Se percibe que los problemas se resuelven de manera eficaz y eficiente. Esto hace suponer que los problemas son detectados a tiempo y no se permite su extensión ya que los gastos y costos en los distintos ámbitos serían elevados y podría acarrear grandes consecuencias.

11. ¿El Centro Educativo tiene recursos para desarrollar de manera eficiente su trabajo?

R//: “Vamos en crecimiento, estamos empezando, pero para llegar al 100% nos falta tener muchos elementos y recursos óptimos para que la razón de ser se cubra a cabalidad.”

ANÁLISIS: Según la respuesta presentada, el centro educativo no tiene en su máximo potencial los recursos necesarios para la enseñanza y desempeño de los colaboradores ocasionando que el nivel de competitividad disminuya. Sin embargo, están en la idea de trabajar en ello mediante una planificación y buena organización.

12. **¿Considera usted que los colaboradores tienen una buena relación y/o comunicación dentro del Centro Educativo?**

R//: “Claro, de alguna manera busco que mis colaboradores se sientan comprometidos con su trabajo y para eso es importante dejar fluir la comunicación.”

ANÁLISIS: Según lo mencionado, el liderazgo ejercido por la directora del centro educativo es el democrático ya que involucra a más personas como aporte a la toma de decisiones. Esto como tal promueve la innovación debido a que obtiene una lluvia de ideas y de cierta forma el compromiso del equipo de trabajo.

13. **¿El Centro Educativo ha realizado mediciones de productividad y desempeño a sus colaboradores?**

R//: “Por el momento no se ha realizado esas mediciones, puesto que nos falta fortalecer nuestro sistema institucional.”

ANÁLISIS: El centro educativo no mide la productividad y desempeño de sus colaboradores. Uno de los factores que impide que suceda es la escasez de planes y recursos lo que puede terminar en ausencia de estrategias de mejoramiento de productividad y la pérdida de control de los procesos del centro educativo.

14. **¿Cómo describiría su relación con los colaboradores del Centro Educativo?**

R//: “Muy buena, yo confío en mis colaboradores y ellos acceden a mí para resolver cualquier inquietud.”

ANÁLISIS: La relación entre la administración y los colaboradores mantiene una línea cercana entre la confianza y el compromiso ejercida a través de la comunicación como herramienta esencial de entendimiento y construcción de relaciones positivas.

15. ¿Cuáles son las principales fortalezas del Centro Educativo?

R//: “El cuerpo docente está altamente calificado, tenemos una amplia variedad de programas académicos, tenemos una atención personalizada que nos ayuda a proporcionar un enfoque individualizado para cada uno de los estudiantes que más lo necesiten, tenemos una comunidad involucrada.

ANÁLISIS: El Centro cuenta con una buena base de fortalezas para ayudar a estudiantes a desarrollarse como personas y como profesionales.

16. ¿Cuáles son las principales debilidades del Centro Educativo?

R//: “La comunicación entre la administración, el personal y los estudiantes es deficiente, el Centro Educativo Edubry enfrenta desafíos financieros ya que por esto nos dificulta la ampliación de nuestra infraestructura, también padecemos de falta seguridad ya que en nuestro centro educativo hemos sufrido de robos”

ANÁLISIS: Lastimosamente la mala comunicación entre el personal académico está afectando económicamente al Centro Educativo

17. ¿Cuáles son las principales oportunidades del Centro Educativo?

R//: “ El Centro educativo posee una mejora educativa que nos ayuda a mejorar la calidad de educación que frecemos, esto incluye una actualización de los planes de estudio la capacitación continua de docentes y la adaptación de métodos de enseñanza más efectivos, tenemos una tecnología educativa media-alta, como aulas virtuales y recursos digitales entre otros, ya que esto ayuda al estudiante a tener una mejor experiencia educativa, recientemente introdujimos la diversidad de programas como cursos en línea y opciones de formación personalizada, estamos trabajando con universidades del país. También enseñamos y promovemos la sostenibilidad en el centro educativo, esto contribuye a crear ciudadanos más conscientes del medio ambiente y reducir el impacto ecológico de la institución, tenemos un programa de evaluación y retroalimentación que ayuda a mejorar y mantener la calidad de aprendizaje de estudiantes, docentes y padres de familia”

ANÁLISIS: Este centro educativo tiene una rama de oportunidades que ayudara no solo al estudiante, si no al docente y al padre de familia para que se involucren más en la educación de sus hijos y viceversa

18. **¿Cuáles son las principales amenazas del Centro Educativo?**

R//: “Hoy en día está compitiendo con otros Centros Educativos aquí en la ciudad de Guaranda y eso ha sido una de las amenazas más considerables de este Centro Educativo, también esta propensa la infraestructura a desastres naturales por la llegada del fenómeno del niño (desastre natural)”

ANÁLIS: Hoy en día la única amenaza directa que puede estar afectando al Centro Educativo es la llegada del fenómeno del niño

4.1.2. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta a los colaboradores

1. ¿Ha escuchado usted de lo que es Clima Organizacional?

Tabla 4. Clima organizacional

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	100%
No	0	0%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 2. Clima Organizacional



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según la tabla de distribución de datos la totalidad de los colaboradores conocen el concepto de clima organizacional, y esto se da porque el centro educativo cuenta con profesionales íntegros y cultos. El conocer el concepto de clima organizacional permite a los colaboradores desarrollarse profesionalmente en el ámbito educativo y aprovechar las oportunidades que se presenten.

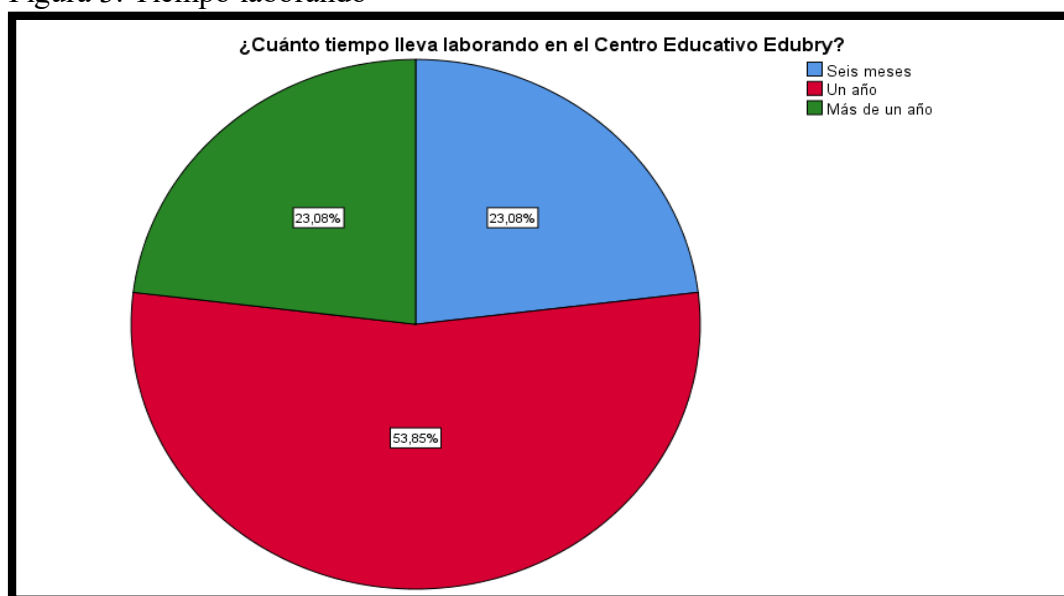
2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en el Centro Educativo Edubry?

Tabla 5. Tiempo laborando

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Seis meses	3	23,1%
Un año	7	53,8%
Más de un año	3	23,1%
TOTAL	39	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 3. Tiempo laborando



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Se observa en los resultados que la mayoría de los colaboradores (53,85%) están trabajando en el centro educativo hace un año, seguido del 23,08% de trabajadores que están hace seis meses y más de un año a la par. Esto nos da a entender que hace seis meses se elevó el volumen de colaboradores permitiendo percibir el mayor número de demandantes y el crecimiento de la cuota de mercado como tal. Aquellos que están a más de un año se asimila con aquellos que apoyaban la idea inicial de la actual directora del centro educativo hasta que llegó la consolidación de la institución.

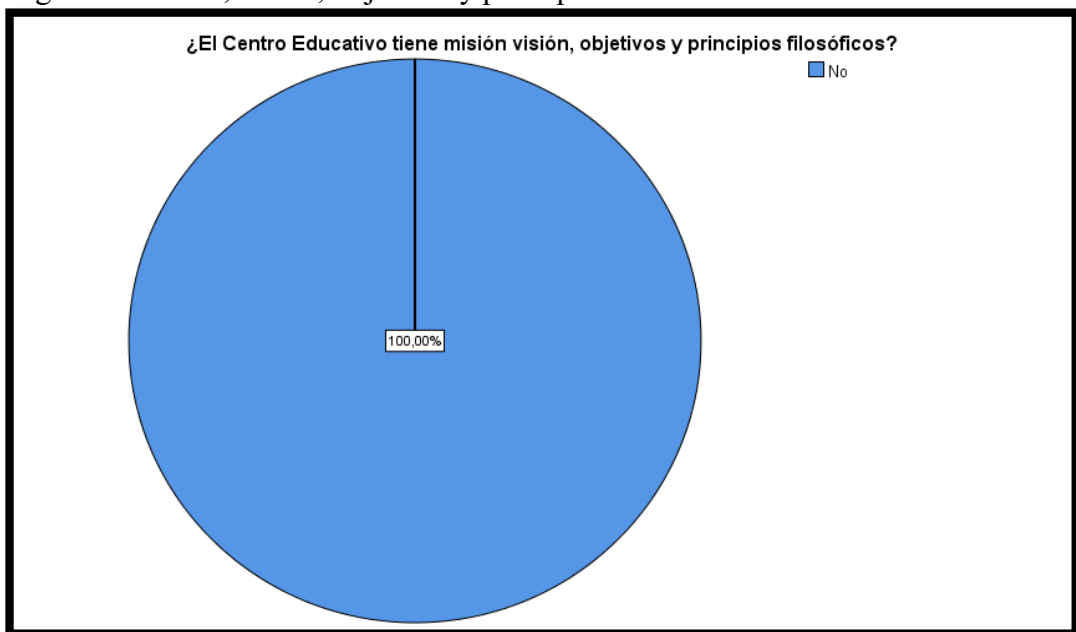
3. **¿El Centro Educativo tiene misión, visión, objetivos y principios filosóficos?**

Tabla 6. Misión, visión, objetivos y principios filosóficos

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	13	100%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 4. Misión, visión, objetivos y principios filosóficos



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según la distribución de datos, la totalidad de los colaboradores están conscientes de que la institución carece de misión, visión, objetivos y principios filosóficos. Esto nos indica la presencia de la comunicación que existe en el centro, puesto que saben de la inexistencia de estos elementos. Sin embargo, esta situación pone de manifiesto el impacto que podrá tener si no se establece la declaración de estos elementos, produciendo un desvío del fin principal.

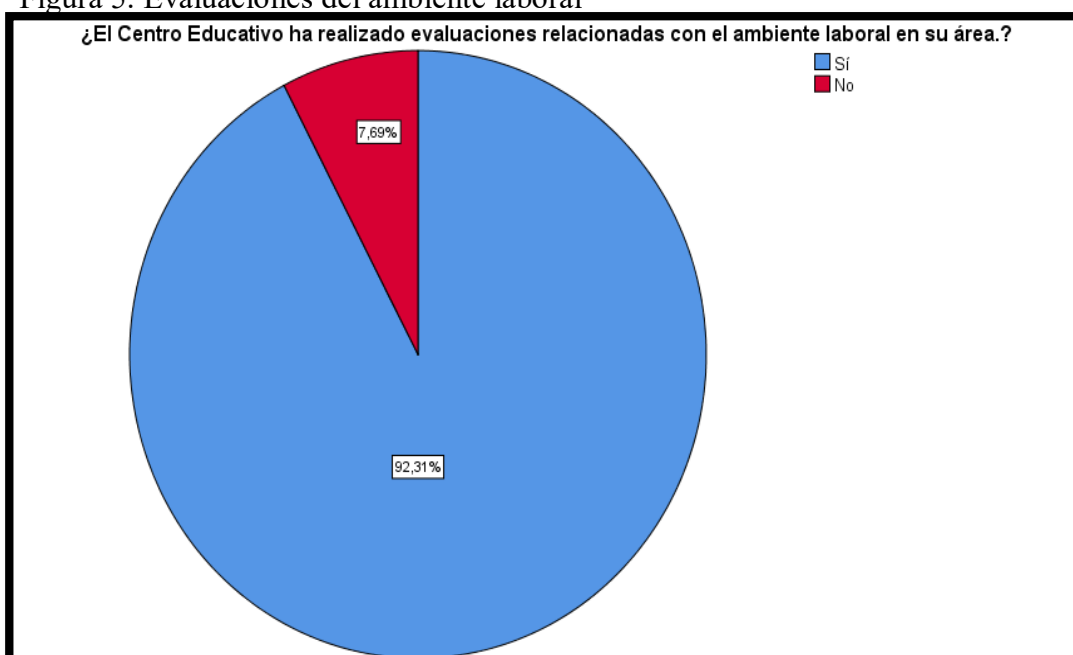
4. **¿El Centro Educativo ha realizado evaluaciones relacionadas con el ambiente laboral en su área?**

Tabla 7. Evaluaciones del ambiente laboral

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	12	92,31%
No	1	7,69%
TOTAL	39	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 5. Evaluaciones del ambiente laboral



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

La mayoría de los encuestados (92,31) asumen que el centro educativo ha realizado evaluaciones con respecto al ambiente laboral. Se asume que estas evaluaciones pueden ser tomadas de forma oral o virtual mediante formularios. Por otro lado, el 7,69% de los colaboradores, quienes no alcanzan a la mitad, asumen que no se ha realizado evaluaciones lo que puede significar que son los últimos en llegar al centro educativo o por el contrario aún está en proceso. Esto nos ayuda a realizar nuestro proyecto ya que si han hecho evaluaciones dentro del Centro Educativo.

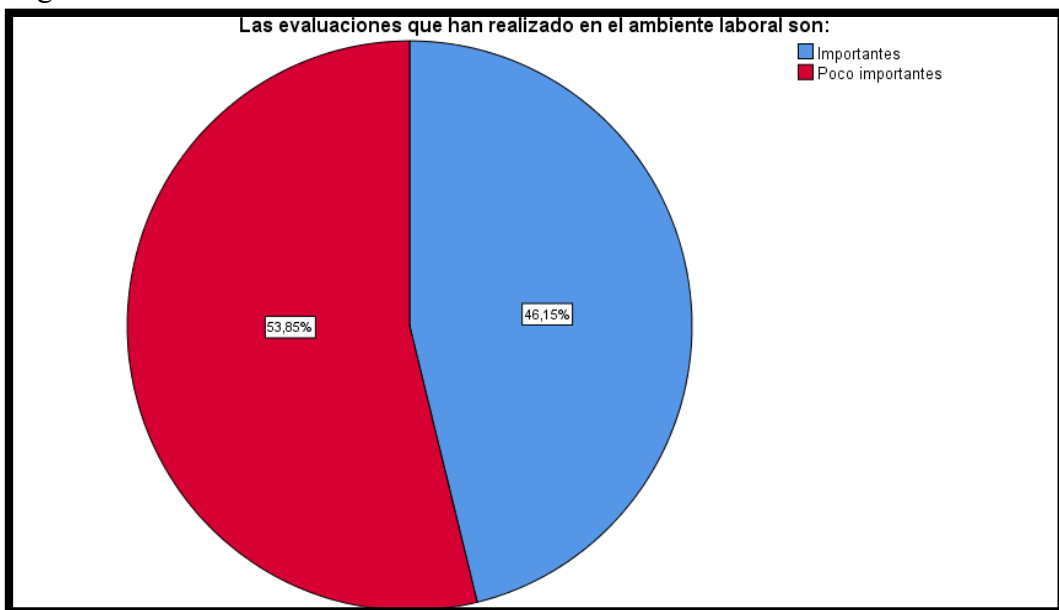
5. Las evaluaciones que han realizado en el ambiente laboral son:

Tabla 8. Evaluaciones a colaboradores

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Importantes	6	46,15%
Poco importantes	7	58,85%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 6. Evaluaciones a colaboradores



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según la distribución de datos el 53,85% que corresponde a la mayoría de los colaboradores consideran que las evaluaciones realizadas han sido de carácter poco importantes. Esto puede ser a causa de que las preguntas recibidas no han sido las más adecuadas y cómodas como para dar respuesta. Por otro lado, el 46,15% consideran que las evaluaciones han sido importantes, lo que indica que han estado identificados con las preguntas y han sido accesible a dar respuesta. La ventaja de esta pregunta es que en mayor o menor medida las evaluaciones realizadas han sido importantes, aunque es necesario mejorar la forma de evaluación.

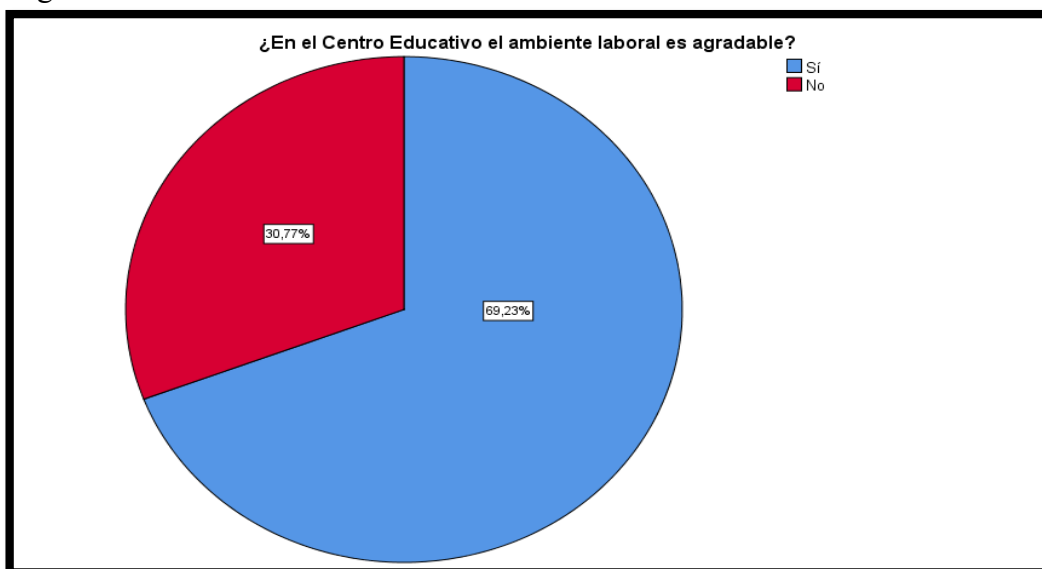
6. ¿En el Centro Educativo el ambiente laboral es agradable?

Tabla 9. Ambiente laboral agradable

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	69,23%
No	4	30,77%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 7. Ambiente laboral



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos el grupo mayoritario correspondiente al 69,23% de encuestados asumen que el centro educativo goza de un ambiente laboral agradable. A partir de esto se puede involucrar situaciones de buen trato, comunicación y el gusto por desempeñar las actividades que cada uno tiene. Por otro lado, el 30,77% señalan que no hay un ambiente agradable, demostrando inconformidad con el espacio, relaciones, ausencia de beneficios, entre otros. Gracias a esto vamos a poder tener una mejor perspectiva al momento de realizar nuestra investigación ya que la mayoría de colaboradores cree que el Centro Educativo tiene un buen ambiente laboral.

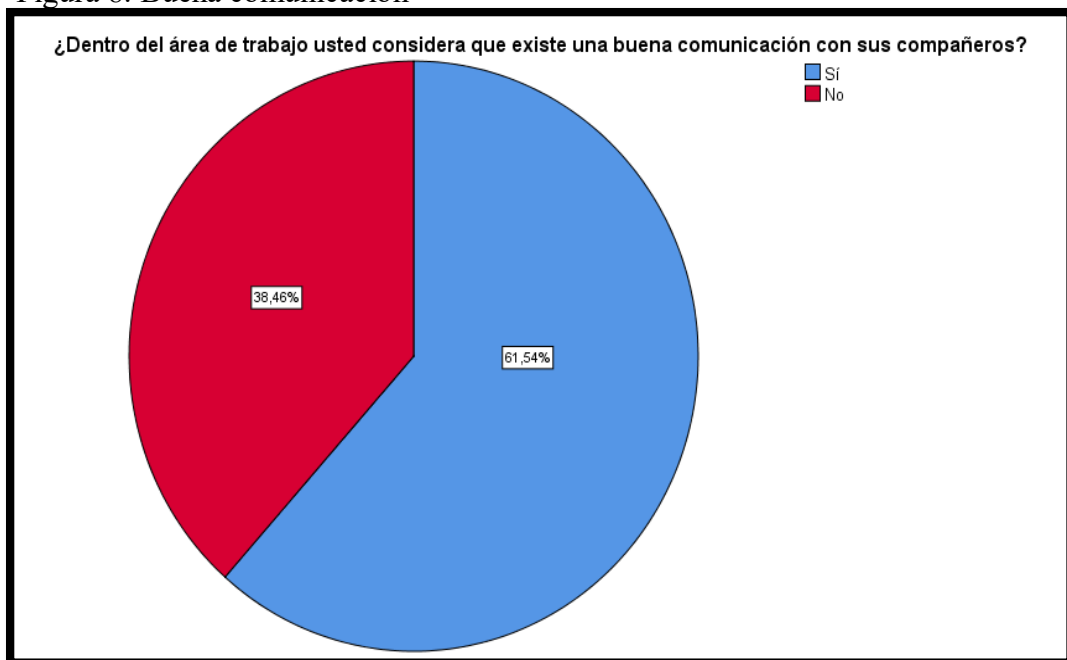
7. **¿Dentro del área del trabajo usted considera que existe una buena comunicación con sus compañeros?**

Tabla 10. Buena comunicación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	61,54%
No	5	38,45%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 8. Buena comunicación



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

En los resultados obtenidos se percibe que el 61,54% de los colaboradores mantienen una adecuada comunicación con sus compañeros, mientras que el 38,46% afirman lo contrario. Enfocando a esa minoría que tiene una percepción negativa se puede establecer causas como el aislamiento grupal, insatisfacción laboral o conflictos internos en donde han salido desventajados. Va hacer factible para nuestro proyecto elaborar una serie de estrategias para que mejore el clima laboral en horas de trabajo.

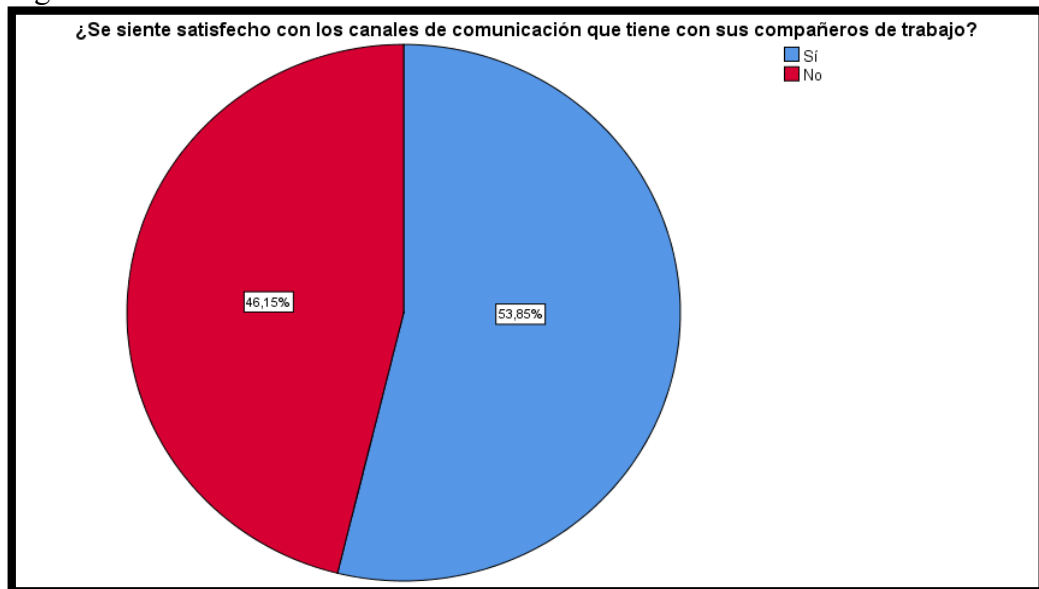
8. ¿Se siente satisfecho con los canales de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo?

Tabla 11. Satisfacción de canales

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	53,85%
No	6	46,15%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 9. Satisfacción de canales



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Se puede determinar que el 53,85% de los colaboradores se siente satisfecho con los canales de comunicación al que tienen accesibilidad para comunicarse con sus compañeros de trabajo. Estos canales son WhatsApp, correo electrónico y redes sociales. Mientras que el 46,15% no se sienten conforme. Esto puede ocurrir sobre todo porque la mayor parte de la comunicación sucede fuera del tiempo laboral lo que les causa frustración o si por el contrario sucede dentro de la hora laboral no los vea por estar pendientes en sus actividades.

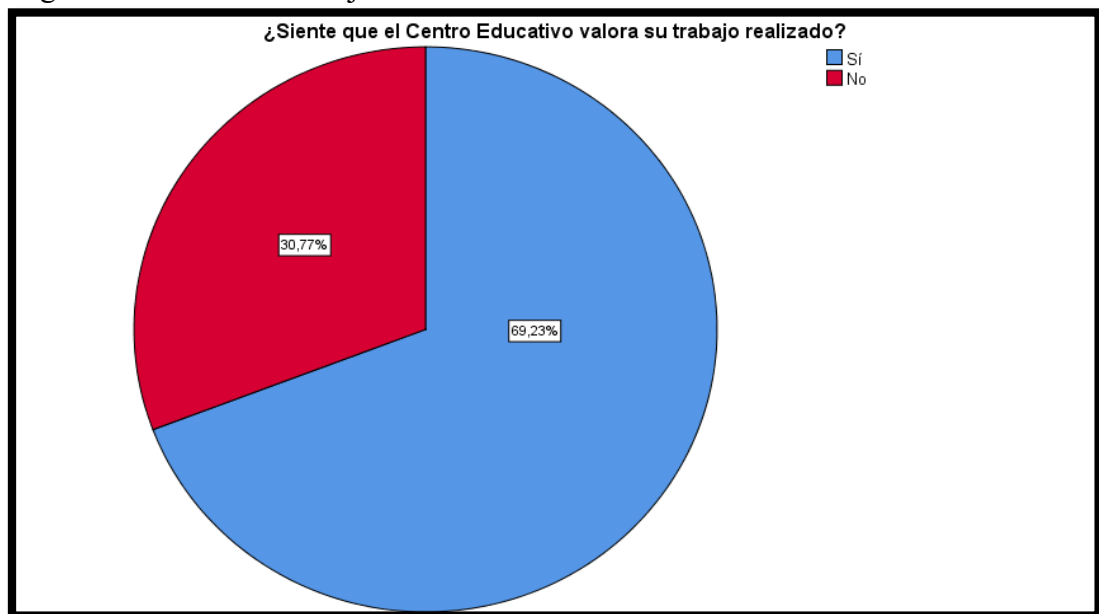
9. ¿Siente que el Centro Educativo valora su trabajo realizado?

Tabla 12. Valora su trabajo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	69,23%
No	4	30,77%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 10. Valora su trabajo



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

El 69,23% de los colaboradores sienten que sus esfuerzos en el trabajo son valorados por la parte directiva, razón por la cual continúan en el cumplimiento de sus funciones de forma proactiva y eficiente. Por otro lado, el 30,77% afirman no ser reconocidos ni valorados en su trabajo, por lo que su motivación es nula. Esto se puede deber a las preferencias entre compañeros o variación de esfuerzo entre ellos. Vemos que más del 30% no se sienten que sean valorados, esto nos ayudara a nuestro proyecto al saber por qué estos no se sienten valorados en su trabajo.

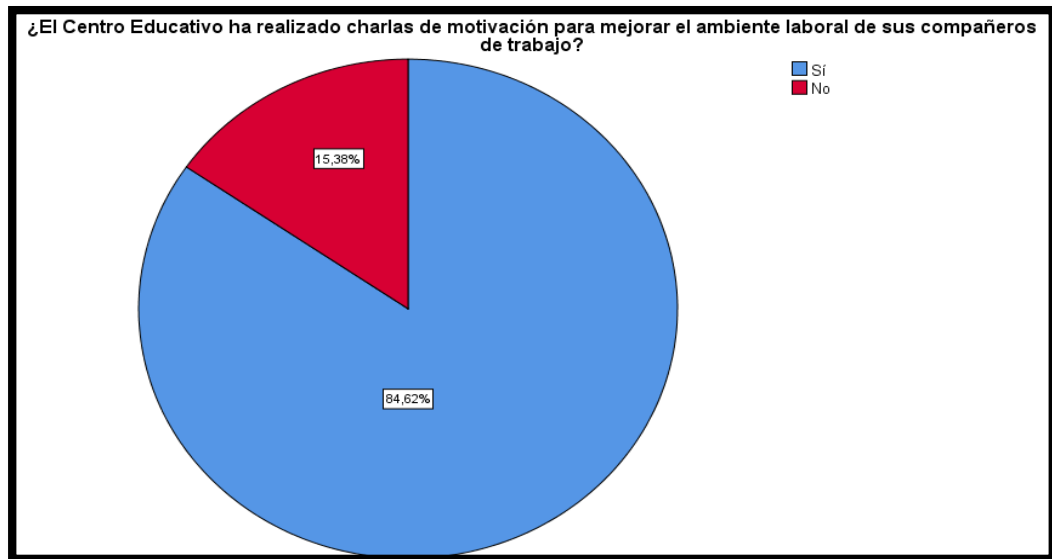
10. ¿El Centro Educativo ha realizado charlas de motivación para mejorar el ambiente laboral de sus compañeros de trabajo?

Tabla 13. Charlas de motivación

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	84,62%
No	2	15,38%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 11. Charla de motivación



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

En los resultados obtenidos, el 84,62% de los encuestados garantizan haber recibido charlas de motivación por parte de la administración mientras que el 15,38% lo niegan. Al tener conocimiento de que la mayoría han recibido charlas de motivación se determina que la directora se preocupa en gran medida porque sus colaboradores se sientan de la mejor manera y no afecte en los distintos procesos. Pero la gran minoría carece de ello por lo que se deberá avanzar en ese grupo. Gracias a estas charlas podemos realizar una evaluación de impacto para saber el impacto que tuvieron estas charlas de motivación en el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores. ¿Hubo un cambio perceptible en la actitud, productividad y el compromiso de los colaboradores después de estas charlas?

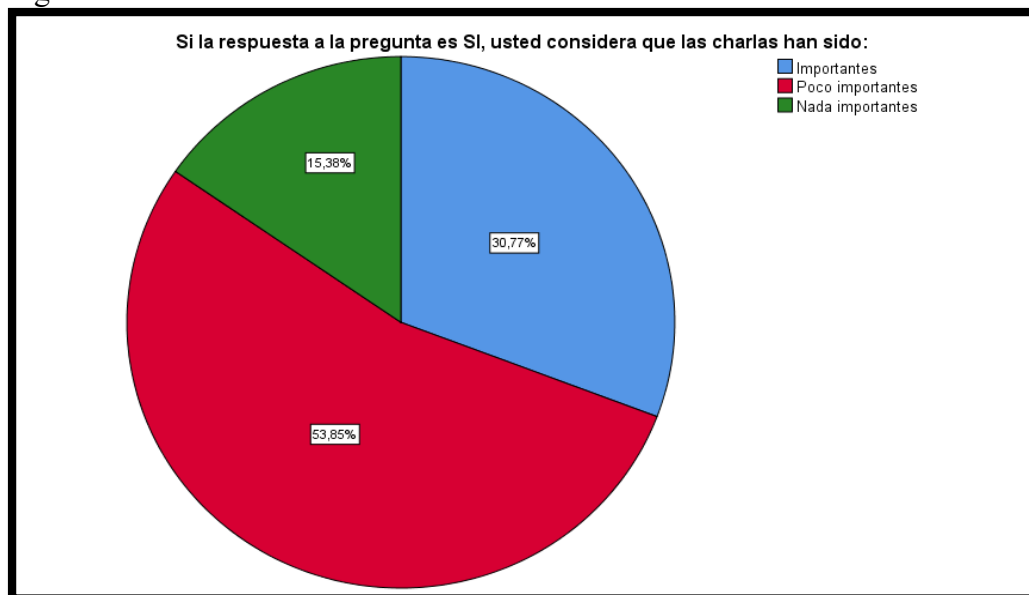
11. Si la respuesta es SI usted considera que las charlas han sido:

Tabla 14. Charlas

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Importantes	7	30,77%
Poco importantes	7	53,85%
Nada importantes	2	15,38%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 12. Charlas



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según la distribución de datos, la mayoría correspondiente al 53,85% señalan que las charlas motivacionales han sido poco importantes, el 30,77% indican que ha sido importantes y solamente el 15,38% señalan la peor perspectiva a las charlas motivacionales. Bajo este punto, en aquellas charlas no se ha usado un lenguaje prudente, razón por la cual la mayoría no le considera del todo importante.

12. ¿Usted ha recibido algún tipo de incentivo por su trabajo realizado?

Tabla 15. Incentivo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	15,38%
No	11	84,62%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 13. Incentivo



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

El 84,62% de los encuestados niegan haber recibido algún tipo de incentivo por parte de la dirección, mientras que el 15,38% dicen de forma positiva haberlas recibido. Eso se ve justificado por la ausencia de un plan de incentivos, no obstante, la minoría puede asumir que han sido participes de ellos debido a que confunden situaciones o fueron casos excepcionales.

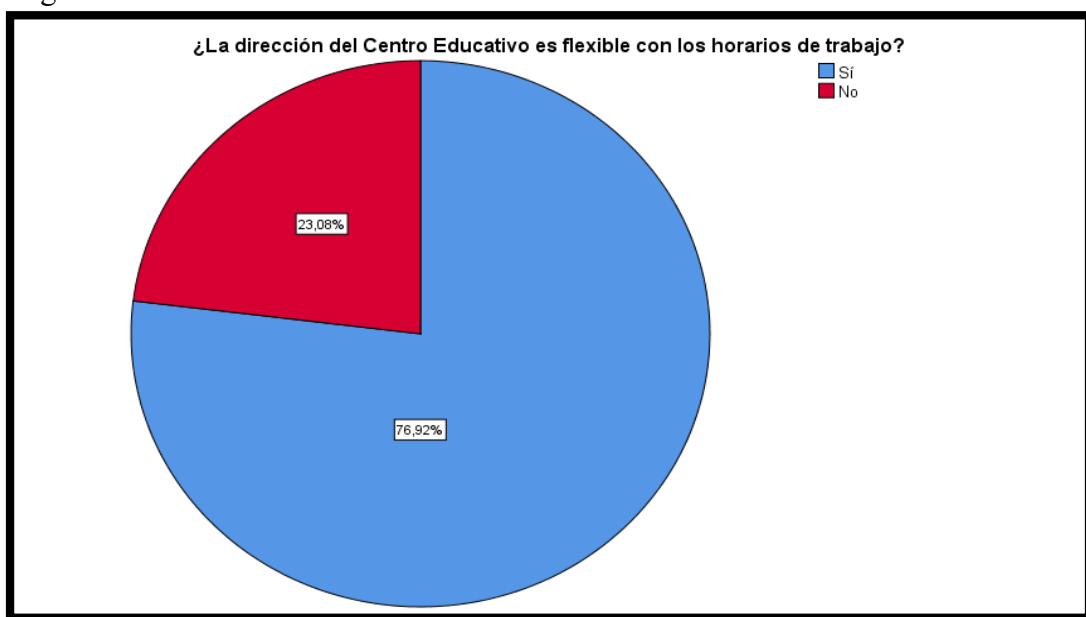
13. ¿La dirección del Centro Educativo es flexible con horarios de trabajo?

Tabla 16. Flexible con los horarios

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	76,92%
No	3	23,08%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 14. Flexible con los horarios



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según la distribución de datos el 76,92% afirman que se encuentra con horarios flexibles de trabajos mientras que el 23,08% dicen lo contrario. En muchas ocasiones no todos mantienen la misma responsabilidad, y este puede darse el caso.

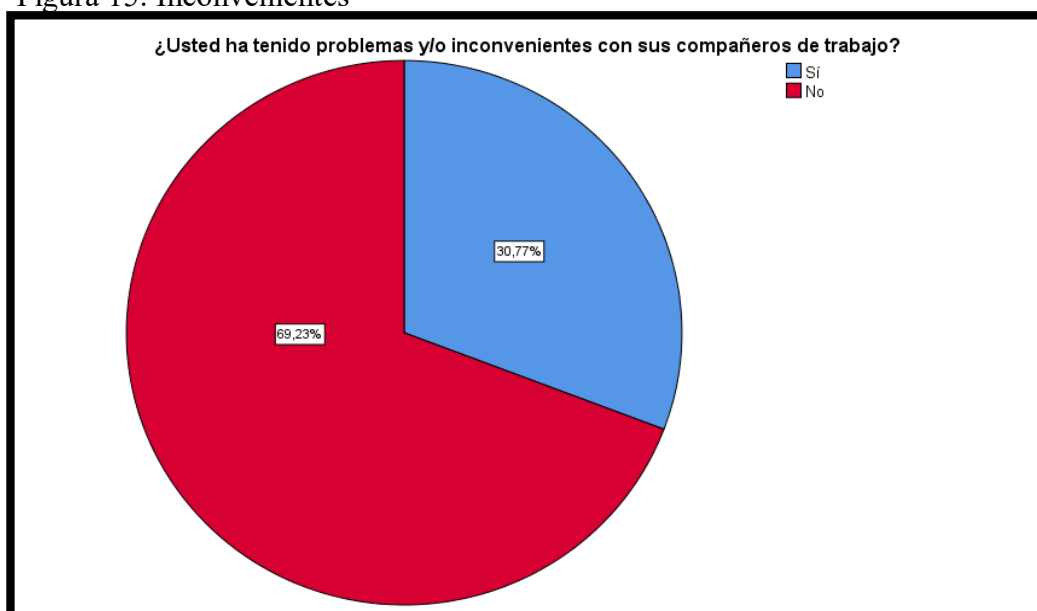
14. ¿Usted ha tenido problemas y/o inconvenientes con sus compañeros de trabajo?

Tabla 17. Inconvenientes

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	30,77%
No	9	69,23%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 15. Inconvenientes



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos, el 69,23% de los colaboradores han mantenido buenas relaciones y se han evitado conflictos entre compañeros, mientras que el 30,77% han participado en conflictos laborales con sus compañeros. Esto tiene su causa en desacuerdos producidos por intereses comunes que no tuvieron una rápida solución. Analizando este punto se refleja una pequeña distorsión en el clima laboral empresarial, la cual si no se trata podría aumentar su nivel.

15. ¿El Centro Educativo ha realizado inducciones para ayudarlo a adaptarse a su trabajo área de trabajo?

Tabla 18. Inducciones

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	46,15%
No	7	53,85%
TOTAL	13	100%

Elaborado por: Salazar, J (2023)

Figura 16. Inducciones



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según la encuesta realizada, el 53,85% de los colaboradores afirman haber recibido inducción por parte del centro educativo, otorgándole el reconocimiento de facilitador a la institución para que el empleado se incorpore de la manera más preparada al trabajo. Por otro lado, el 46,15% de los colaboradores dicen que no han recibido inducción y esto puede deberse a la falta de organización, tiempo u experiencia previa por parte del empleado.

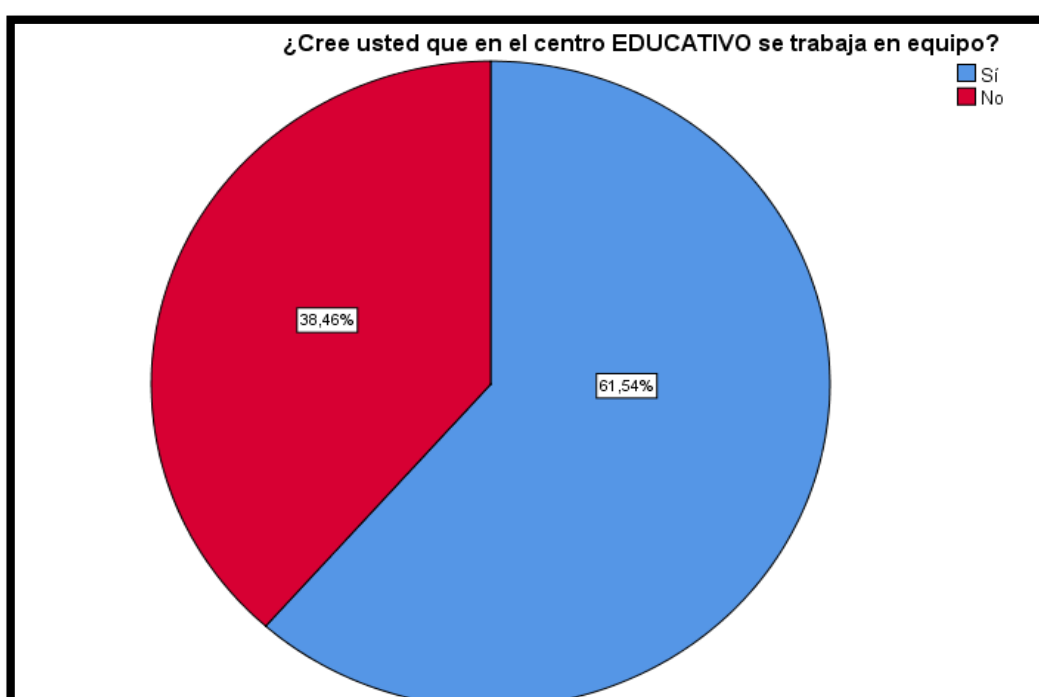
16. ¿Cree usted que en el Centro Educativo se trabaja en equipo?

Tabla 19. Trabajo en equipo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	61,54%
No	5	38,46%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 17. Trabajo en equipo



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

La mayoría de los colaboradores correspondiente al 61,54% señalan que en el centro educativo se trabaja en equipo, mientras que el 38,46% dicen lo contrario. Este resultado se enlaza con la anterior, puesto que al considerar la inexistencia de trabajos en equipo pueden ser los detonantes para la generación de conflictos ya que trabajar en equipo involucra a los miembros que lo forman. En este aspecto, es imprescindible establecer métodos de trabajos en equipo, aunque el grupo que piensa que no se trabaja en equipo sea minoritario.

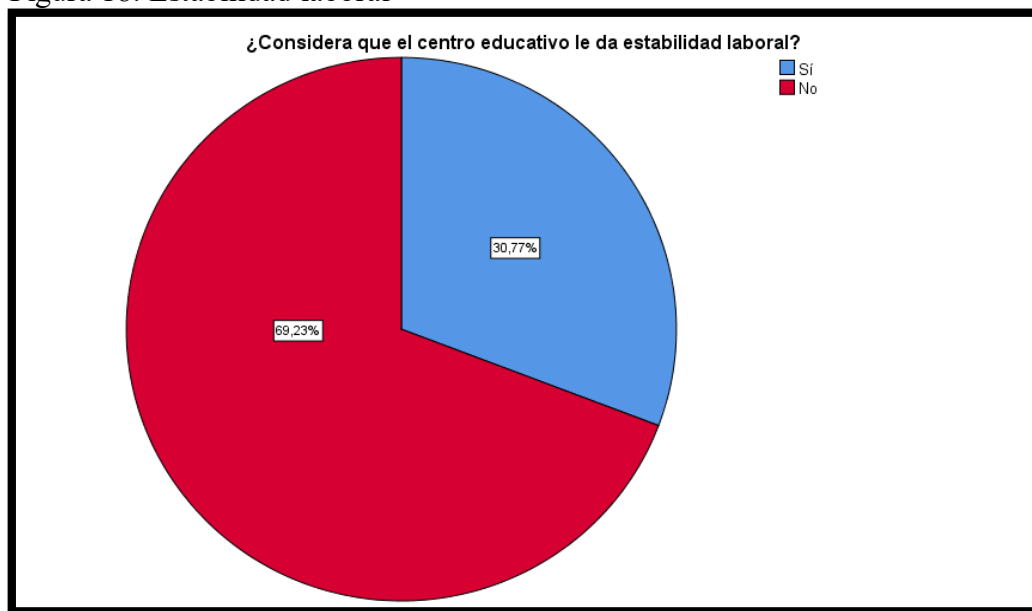
17. ¿Considera que el Centro Educativo le da estabilidad laboral?

Tabla 20. Estabilidad Laboral

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	53,85%
No	9	46,15%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 18. Estabilidad laboral



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

Según los datos obtenidos, el 69,23% piensa que su puesto laboral se mantendrá por un largo tiempo, generándole estabilidad y permanencia en el empleo. Por otro lado, el 30,77% piensa lo contrario. De acuerdo al tiempo de permanencia, el pequeño grupo que piensa que no tiene estabilidad laboral se debe a la disconformidad con el ambiente laboral y la vulnerabilidad a la competencia debido a la ausencia de recursos y espacios adecuados. Sin embargo, la mayoría se mantiene comprometida y enfocada al desarrollo y crecimiento del centro educativo.

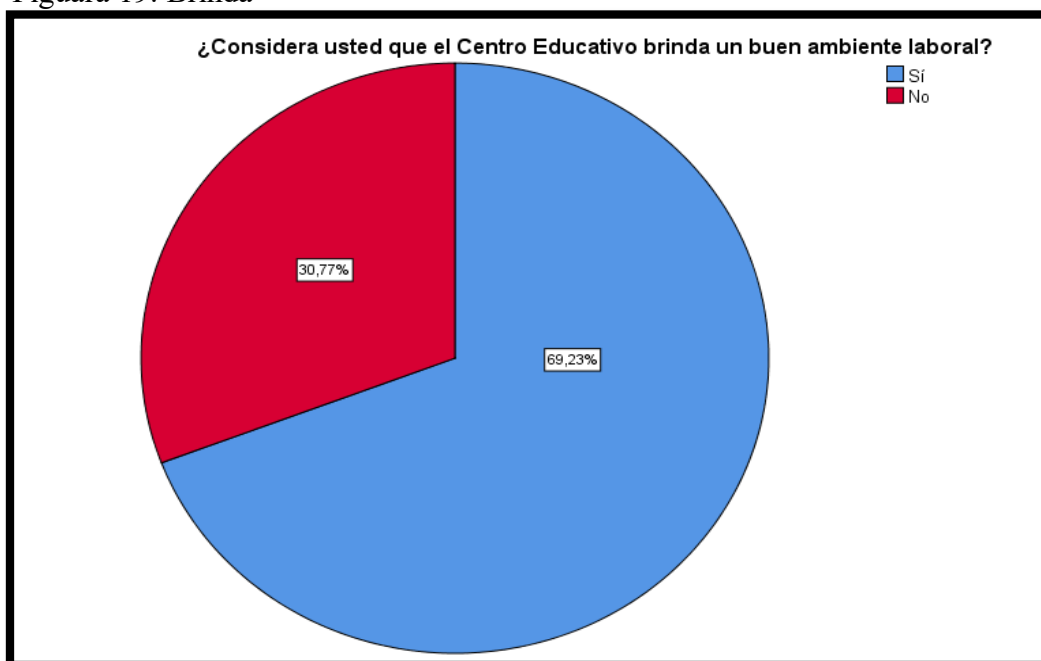
18. ¿Considera usted que el Centro Educativo brinda un buen ambiente laboral?

Tabla 21. Brinda

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	53,85%
No	4	46,15%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 19. Brinda



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 69,23% considera que el centro educativo posee un buen ambiente laboral, basados en la percepción y actuación de los colaboradores bajo un enfoque ético, balanceando la vida personal y laboral. Mientras que el 30,77% asume que el centro educativo no brinda un buen ambiente laboral, los cuales puede ser producida por la ausencia de trabajo en equipo, mismo que se detalló anteriormente y se asimila al porcentaje analizado.

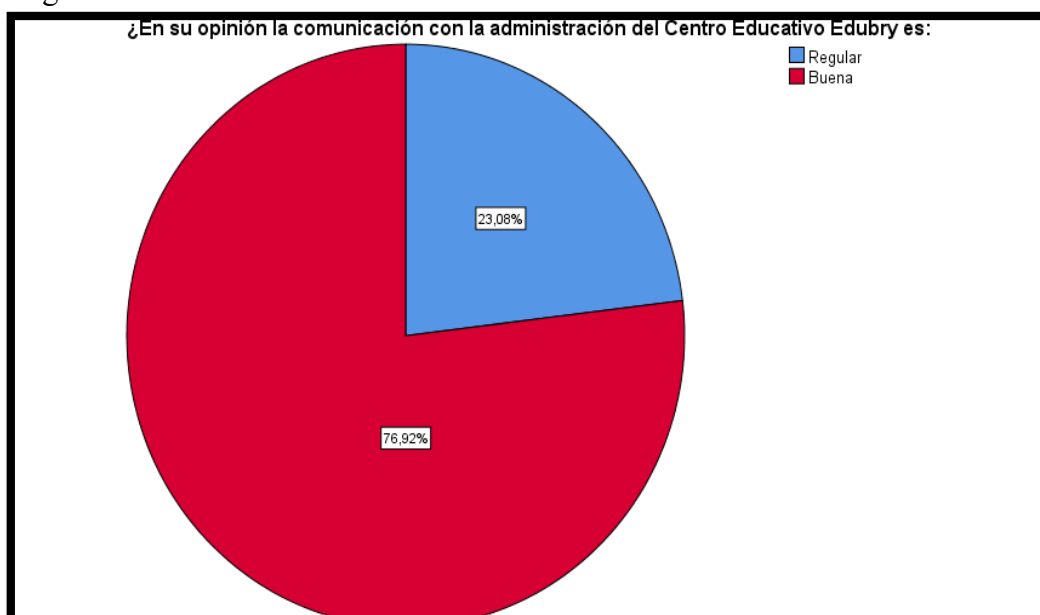
19. En su opinión la comunicación con la administración del Centro Educativo Edubry es:

Tabla 22. Comunicación con la administración

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	3	23,08%
Buena	10	76,92%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 20. Comunicación con la administración



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

El 76,92% de los colaboradores asume que mantienen una buena comunicación con la administración, lo que les facilita las relaciones humanas y los aleja de los conflictos y malentendidos. Por otro lado, el 23,08% dan a conocer que no existen una buena comunicación con la administración, lo que dificulta al ambiente de trabajo y en cierta medida afecta a la productividad y relaciones tanto internas como externas.

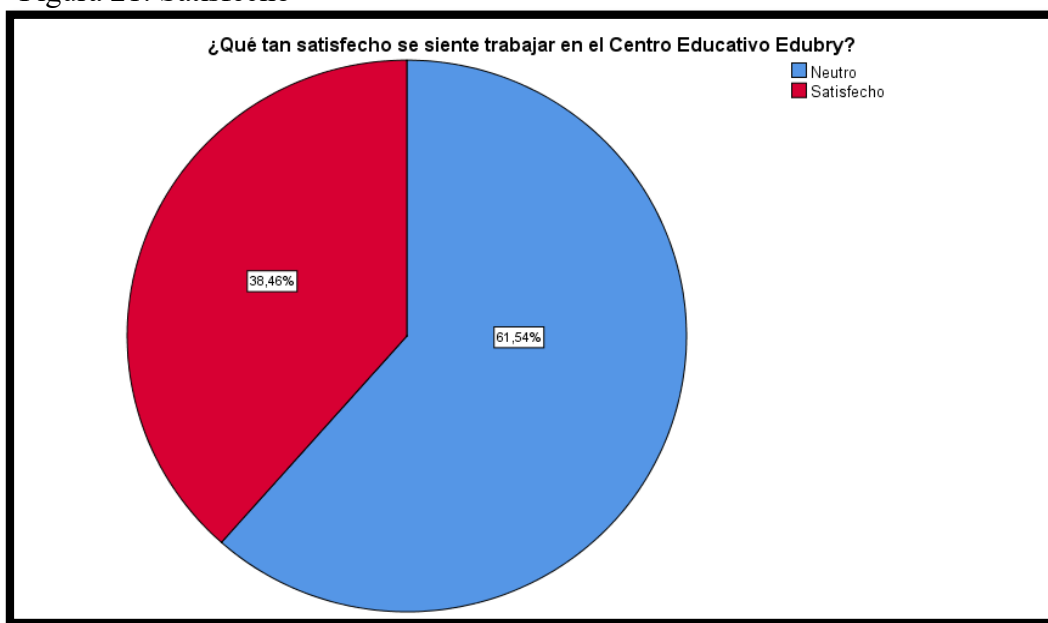
20. ¿Qué tan satisfecho se siente trabajar en el Centro Educativo Edubry?

Tabla 23. Satisfecho

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Neutro	8	61,54%
Satisfecho	5	38,46%
TOTAL	13	100%

Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Figura 21. Satisfecho



Nota: Elaborado por Salazar, J (2023)

Análisis e Interpretación:

El 61,54% de los colaboradores se sienten satisfechos con el trabajo que desempeñan mientras que el 38,46% se sienten insatisfechos. Este dato es el principal para descifrar todas las anteriores puesto que el porcentaje del pequeño grupo de insatisfechos se asemeja al porcentaje de los otros grupos que no consideraban el trabajo en equipo, la comunicación, el buen ambiente laboral y la permanencia en el trabajo. Una vez determinado que existen personas insatisfechas en el centro educativo es importante considerar la realización de estrategias que mejoren esta situación mediante la realización de planes de capacitación, plan estratégico, plan de incentivos, entre otros.

4.2. Análisis comparativo de la entrevista a la directora y la encuesta a colaboradores

Tanto la directora como los colaboradores están conscientes de la ausencia de algunos elementos para que el Centro Educativo tenga su mayor productividad, como son la ausencia de un plan estratégico, la declaración de misión, visión, objetivos y principios filosóficos, sin embargo, al tener en cuenta los resultados emitidos por la encuesta a los colaboradores se percibe que hay en cierto grado insatisfacción y un clima laboral inestable debido a situaciones y desacuerdos, la percepción negativa sobre el ambiente laboral, la ausencia de oportunidades, la falta de valoración del trabajo y la ausencia de comunicación con la parte administrativa. Todo esto nos lleva al punto central de esta investigación: “El clima organizacional para el fortalecimiento de la Gestión del Centro Educativo Edubry”, donde se ha conocido la deficiencia del clima organizacional como causante de ciertas inconformidades y conflictos en pequeños grupos.

Conocer esta situación me permitirá evaluar a mayor profundidad las carencias de la institución para posteriormente realizar una propuesta que impulse a la ejecución de acciones estratégicas para la solución estos problemas, lo cual permitirá su desarrollo y crecimiento tanto a nivel interno como externo, puesto que al mejorar el clima organizacional se garantizará un aumento de la productividad y la atracción de nuevos clientes.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. DATOS INFORMATIVOS

5.1.1. Título de la Propuesta

Plan de mejora del Clima Organizacional del Centro Educativo Edubry año 2023

5.1.2. Institución Ejecutora

Centro Educativo Edubry

5.1.3. Beneficiarios

Centro Educativo Edubry

5.1.4. Ubicación de la Empresa

Calles C. Manuela Cañizares y C. Sucre

5.1.5. Equipo Técnico Responsable:

Joshua Salazar (Investigador)

5.2. Antecedentes

La consecuencia de la investigación determina que existe la necesidad de implementar estrategias para ayudar a mejorar la comunicación y trabajo en equipo dentro del Centro Educativo Edubry; mencionamos, que no existe la comunicación efectiva entre la dirección y el personal docente, esto puede llevar a la confusión, la desinformación y la falta de claridad en cuanto a roles y responsabilidades.

Las relaciones laborales pasadas, incluidos los conflictos laborales o las negociaciones colectivas, afectaron el clima organizacional actual. La existencia de relaciones laborales negativas afectó la confianza y la colaboración entre la administración y los empleados.

El historial de éxito académico y la reputación del Centro Académico influye en la moral y la satisfacción de los empleados, esto ayudo a no generar descontento por parte de la dirección a sus colaboradores

Por la carencia de comunicación de parte de la dirección no está generando suficiente franqueza entre algunos de sus colaboradores y esto está perjudicando el clima organizacional del Centro Educativo Edubry.

5.3. Presentación del Centro Educativo

El nombre comercial es “Edubry Asesoramiento Académico” su actividad económica se relaciona con la enseñanza e investigación. Su principal servicio lo representa el asesoramiento de trabajos de nivel secundario, pregrado y post grado. Su equipo de talento humano se conformó por trece personas con capacitación en diversas áreas, está compuesto por una directora general, un contador, un jefe de logística, un abogado, un secretario, ayudante de secretaria, siete asesores académicos. En sus inicios, la empresa centralizó sus intereses en fomentar la identidad corporativa mediante canales tradicionales como la difusión del servicio de asesoramiento mediante la recomendación de los clientes, publicaciones individuales sin esquema definidas como artesanales. Meses después inició la incursión en la red social Facebook mediante el uso del nombre comercial.

Edubry Asesoramiento Académico, fundada el 25 de julio de 2022, en el cantón Guaranda, provincia de Bolívar. La cual se fundamenta en la instrucción, el asesoramiento académico, la investigación e innovación como actividades económicas dentro del centro académico, enfocado en varios campos y con personal presencial y virtual, en el caso del asesoramiento virtual se lo realiza mediante el uso de la plataforma meet.

5.4. Justificación

El clima organizacional se ha convertido en un factor crucial para el éxito de las organizaciones en la actualidad. Un ambiente de trabajo positivo y saludable influye significativamente en el desempeño de los empleados, su satisfacción laboral y, en última instancia, en la productividad del Centro Educativo.

Un ambiente de trabajo positivo no solo influye en la satisfacción de los empleados, sino que también impacta directamente en la productividad, la retención del talento y la consecución de los objetivos organizacionales.

El clima organizacional es una causa importante en cualquier empresa, ya que influye directamente en la satisfacción de los empleados, su compromiso con la organización y, en el rendimiento empresarial. Un clima organizacional positivo promueve la retención del talento, la creatividad y la productividad, mientras que un clima negativo puede resultar en altas tasas de rotación y disminución de la moral del personal.

La siguiente propuesta tiene como finalidad contribuir de manera positiva, mediante el análisis FODA efectuado al Centro Educativo que busca lograr una adecuada planificación y organización.

Mediante la ejecución de la siguiente propuesta se busca establecer estrategias para mejorar el clima laboral del Centro Educativo Edubry, el cual busca favorecer el ambiente laboral de los colaboradores y haya una buena productividad de los mismos.

Esta propuesta tiene como objetivo investigar, mejorar y desarrollar estrategias para mejorar el clima organizacional en el Centro Educativo Edubry

5.5. Objetivos

5.5.1. General

Mejorar el clima organizacional para un entorno de trabajo más positivo, colaborativo y productivo.

5.5.2. Específicos

- Desarrollar estrategias para el mejoramiento en el desarrollo del clima organizacional del Centro Educativo Edubry.
- Fomentar una adecuada cultura organizacional de servicio en las actividades que realiza el Centro Educativo Edubry.

5.6. Análisis FODA del Centro Educativo Edubry.

Tabla 2: Matriz FODA

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
Fortalezas <ul style="list-style-type: none">• Precios accesibles• Infraestructura propia• Personal profesional• Reputación y reconocimiento	Oportunidades <ul style="list-style-type: none">• Expansión geográfica• Tendencias pedagógicas innovadoras• Colaboración con empresas locales
Debilidades <ul style="list-style-type: none">• Falta de financiamiento• Baja retención estudiantil• Recursos limitados• Problemas de gestión	Amenazas <ul style="list-style-type: none">• Fenómeno del Niño• Competencia local• Crisis económica• Tecnología obsoleta

Elaborado por: Salazar, J (2023)

5.7. Misión

La misión es proporcionar una educación de calidad que inspire, desafíe y empodere a nuestros estudiantes. A través de un enfoque centrado a nuestros jóvenes, fomentamos el aprendizaje activo, el pensamiento crítico y la adaptabilidad. Nuestro compromiso es brindar un ambiente seguro y enriquecedor donde cada alumno pueda alcanzar su máximo potencial académico y personal.

5.8. Visión

La visión es ser reconocidas como un centro educativo líder en la formación integral de estudiantes, promoviendo la excelencia académica, el desarrollo de habilidades críticas e innovadoras, y la preparación de individuos éticos y ciudadanos globales involucrados con la mejora de la sociedad.

5.9. Valores

- **Excelencia:** Nos esforzamos por la excelencia en la enseñanza, el aprendizaje y el desempeño académico, y promovemos el desarrollo continuo en todos los aspectos de la vida.
- **Integridad:** Fomentamos la honestidad, la ética y la responsabilidad personal en todos los miembros de nuestra comunidad educativa.
- **Inclusión:** Celebramos la diversidad y creamos un ambiente inclusivo que valora y respeta las diferencias individuales.
- **Trabajo en equipo:** Trabajaremos de manera equitativa y transparente para el mejoramiento y desarrollo de cada estudiante
- **Puntualidad:** La puntualidad va hacer un valor que lo vamos a practicar diariamente para un mejor rendimiento laboral
- **Colaboración:** Fomentamos la colaboración entre estudiantes, docentes, padres y la comunidad, reconociendo que juntos podemos lograr más.
- **Innovación:** Abrazamos la innovación y la adaptación a medida que evoluciona el mundo, preparando a nuestros estudiantes para los desafíos del siglo XXI.
- **Servicio a la comunidad:** Fomentamos el compromiso cívico y la responsabilidad social, inspirando a nuestros estudiantes a contribuir positivamente a la sociedad.

5.10. Estrategias

- Programa de capacitación
- Programa de modernización
- Sub-programa de modernización Institucional
- Programa de incentivos
- Programa de mejoramiento de procesos
- Programa de Desarrollo integral

5.11. Programa de capacitación

Título: Herramientas y Estrategias para un Ambiente Laboral Saludable y Productivo.

Objetivo:

Mejorar la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los docentes en el centro educativo.

Módulos del Programa:

Módulo 1: Introducción al Clima Organizacional (Semana 1)

Definición y concepto de clima organizacional.

Importancia del clima organizacional para el éxito de la empresa.

Relación entre clima organizacional y satisfacción de los empleados.

Módulo 2: Factores que Influyen en el Clima Organizacional (Semanas 2-3)

Cultura organizacional.

Liderazgo y estilo de gestión.

Comunicación interna.

Recompensas y reconocimiento.

Carga de trabajo y equilibrio entre trabajo y vida personal.

Módulo 3: Evaluación del Clima Organizacional (Semanas 4-5)

Métodos de recopilación de datos (encuestas, entrevistas, observación).

Diseño de cuestionarios de evaluación.

Análisis de datos y resultados.

Interpretación de los resultados de la evaluación.

Módulo 4: Estrategias para Mejorar el Clima Organizacional (Semanas 6-7)

Desarrollo de estrategias de mejora.

Implementación de cambios organizacionales.

Seguimiento y medición de los efectos de las mejoras.

Módulo 5: Estudio de Casos y Aplicación Práctica (Semanas 8-9)

Estudio de casos de organizaciones que han mejorado su clima organizacional.

Aplicación de las habilidades y conocimientos adquiridos a un caso práctico.

Módulo 6: Evaluación de Impacto y Sostenibilidad

Medición de los resultados y mejoras en el clima organizacional.

Evaluación del impacto en la productividad y satisfacción de los empleados.

Estrategias para mantener un clima laboral saludable a largo plazo.

Materiales de Apoyo:

Conferencias recomendadas.

Estudios de casos.

Ejercicios prácticos.

Encuestas de clima organizacional.

Plantillas y herramientas de análisis.

Herramientas a utilizarse:

Talleres

Estrategias de enseñanza efectivas.

Uso de tecnología en el aula.

Gestión del tiempo en el aula.

Manejo de las TIC

Desarrollo de Competencias Socioemocionales:

Habilidades de comunicación.

Resolución de conflictos.

Empatía y comprensión emocional.

Trabajo en equipo

Inclusión y Diversidad:

Atención a estudiantes con necesidades especiales.

Educación intercultural.

Estrategias para la inclusión de estudiantes de diferentes habilidades.

Actualización Curricular:

Diseño y Actualización de Programas Académicos:

Revisión de los programas de estudio.

Incorporación de nuevos enfoques pedagógicos.

Adaptación al contexto educativo actual.

Tecnología Educativa:

Uso de herramientas digitales en el aula.

Desarrollo de contenidos digitales.

Seguridad en línea y ciudadanía digital.

Evaluación.

La evaluación de los participantes se basará en:

Participación activa en las sesiones de capacitación.

Presentación de los resultados del plan de mejora.

Duración: El programa de capacitación se llevará a cabo durante un período de 9 semanas, con sesiones de 5 horas cada semana

Inversión: \$250

Requerimientos: Directrices para el desempeño al docente, Directrices de las normas y políticas de la empresa.

5.12. PROGRAMA DE MODERNIZACION

Título: Fortaleciendo de la Infraestructura del Centro Educativo Edubry.

Objetivo:

Mejorar la infraestructura del Centro Educativo para un entorno más seguro, eficiente y propicio para el aprendizaje.

Fase 1: Evaluación de Necesidades

Realice un diagnóstico de la infraestructura existente.

Recopilar información sobre las necesidades específicas de los colaboradores y estudiantes

Fase 2: Planificación y Diseño

Contratar a un arquitecto o ingeniero para diseñar las mejoras.

Establecer un comité de planificación que incluya representantes del personal, estudiantes y la comunidad.

Desarrollar un plan maestro de infraestructura que incluya: Mejoras en áreas al aire libre (patios, canchas, jardines, etc.).

Actualización de sistemas de seguridad, electricidad, fontanería, climatización, etc.

Considerar aspectos sostenibles y ecológicos.

Fase 3: Financiamiento

Determinar el presupuesto necesario para implementar el programa

Explorar fuentes de financiamiento, como fondos gubernamentales, donaciones, patrocinios o préstamos.

Establecer un plan de recaudación de fondos si es necesario involucrar a la comunidad y aportantes privados.

Fase 4: Implementación

Contratar a contratistas y proveedores de servicios para llevar a cabo las mejoras.

Coordinar las actividades de construcción para minimizar las interrupciones en la enseñanza.

Garantizar el cumplimiento de los estándares de construcción y seguridad.

Fase 5: Comunicación y Participación de la Comunidad

Mantener a la comunidad educativa informada sobre el progreso y los cambios.

Fomentar la participación activa de estudiantes, padres y colaboradores del Centro Educativo

Fase 6: Evaluación y Ajustes

Evaluar el impacto de las mejoras en la calidad de la educación y la seguridad.

Realice ajustes según sea necesario para optimizar la infraestructura.

Fase 7: Mantenimiento Continuo

Implementar un programa de mantenimiento preventivo y correctivo.

Capacitar al personal para el cuidado adecuado de la infraestructura.

Duración: El programa de modernización se llevará a cabo durante un período de un año

Inversión: \$2000

Requerimientos: Llevar un registro semanal de los cambios, directrices de normas y políticas del Centro educativo

5.13. Subprograma de modernización institucional

Título: Modernización Institucional Educativa.

Objetivo General:

Mejorar la calidad de la educación y la gestión institucional a través de la modernización de procesos, la incorporación de tecnología y el fortalecimiento de capacidades en el personal.

Estrategias del programa

Actualizar el currículo educativo para hacerlo más relevante y alineado con las necesidades actuales de los estudiantes y el mercado laboral.

Implementar tecnologías educativas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Optimizar la gestión administrativa y financiera del centro educativo.

Fomentar la participación activa de los padres de familia y la comunidad en la vida escolar.

Estrategias de Implementación:

Actualización Curricular:

Realizar un análisis de las necesidades educativas y laborales de la comunidad.

Diseñar un nuevo currículo centrado en competencias y habilidades relevantes.

Capacitar al personal docente en la implementación del nuevo currículo.

Tecnología Educativa:

Adquirir y configurar recursos tecnológicos como computadoras, tabletas y proyectores.

Desarrollar un plan de capacitación para docentes en el uso de herramientas tecnológicas.

Implementar un sistema de gestión académica y de comunicación en línea.

Optimización Administrativa y Financiera:

Revisar y simplificar los procesos administrativos.

Automatizar tareas repetitivas como la gestión de matrículas y el control de asistencia.

Establecer un presupuesto transparente y eficiente.

Desarrollo Profesional:

Ofrecer oportunidades de capacitación continua para el personal docente y administrativo.

Fomentar la participación en conferencias y talleres relacionados con la educación.

Implementar un sistema de evaluación y retroalimentación.

Participación de la Comunidad:

Organizar reuniones regulares con padres de familia para discutir avances de los estudiantes

Involucrar a la comunidad en proyectos educativos y actividades escolares.

Establecer un comité de participación ciudadana para el seguimiento de la modernización institucional.

Indicadores de Éxito:

Mejora en los resultados académicos de los estudiantes.

Incremento en la utilización de tecnología en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Reducción de costos administrativos y financieros.

Aumento en la satisfacción y retención del personal.

Mayor involucramiento de los padres de familia y la comunidad.

Recursos Necesarios:

Presupuesto para adquisición de tecnología, capacitación y mejora de infraestructura.

Personal capacitado en tecnología educativa y gestión administrativa.

Compromiso de la comunidad educativa para colaborar en la implementación.

Alianzas con empresas o instituciones que puedan proporcionar apoyo técnico o financiero.

Evaluación y Medición de Resultados:

Se llevaría a cabo una evaluación continua de los indicadores de calidad educativa, eficiencia administrativa y participación de la comunidad para asegurar que se cumplan los objetivos establecidos.

La modernización institucional es esencial para que un centro educativo se adapte a las demandas cambiantes de la sociedad y brinde una educación de calidad. Esta propuesta de trabajo proporciona un marco general que puede ser personalizado de acuerdo a las necesidades específicas de tu centro educativo.

Duración: El programa de modernización institucional se llevará a cabo durante un período de seis meses

Inversión: \$500

Requerimientos: Evaluar y actualizar la infraestructura tecnológica de la organización para garantizar que sea compatible con las necesidades moderna, Identificar y optimizar los procesos internos de la organización para hacerlos más eficientes y efectivos.

5.14. Programa de incentivos

Título: Clima Educativo Positivo.

Objetivo.

Mejorar el clima organizacional en el Centro Educativo, promoviendo la satisfacción y el compromiso del personal.

Etapas del Programa:

Evaluación del Clima Organizacional:

Realizar una encuesta anual de clima organizacional para identificar áreas de mejora y medir la satisfacción de los empleados.

Diseño de Incentivos

Cree un comité de diseño de incentivos que incluya a representantes del personal y de la dirección.

Identificar áreas críticas que necesitan mejora, como la comunicación, el liderazgo, el desarrollo profesional, el equilibrio trabajo-vida, etc.

Incentivos Financieros.

Bonos por desempeño: Establecer un sistema de bonificaciones basado en el rendimiento y los logros de los empleados.

Se recompensará a los docentes que introduzcan nuevas y efectivas metodologías de enseñanza.

Los profesores que lideren o participen activamente en actividades extracurriculares recibirán bonos por su compromiso.

Aumentos salariales basados en méritos: Ofrecer incrementos salariales anuales basados en evaluaciones de desempeño positivos.

Desarrollo profesional y capacitación.

Flexibilidad Laboral

Horarios flexibles: Permitir horarios de trabajo flexibles o teletrabajo cuando sea posible.

Días de permiso adicionales: Otorgar días de permiso adicionales como recompensa por el buen desempeño.

Comunicación Abierta

Fomentar la comunicación abierta y regular entre la dirección y el personal.

Establecer canales de retroalimentación para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias.

Equidad y diversidad:

Promover la diversidad e inclusión en la organización.

Evaluar y abordar cualquier forma de discriminación o inequidad.

Implementación y seguimiento

Implementar el plan de acción en fases, asignando responsabilidades y recursos adecuados.

Realizar seguimientos periódicos para evaluar el progreso y hacer ajustes según sea necesario.

Evaluación de resultados

Evaluación continua.

Realizar encuestas periódicas de seguimiento para medir el impacto de las mejoras y ajustar el plan según los comentarios de los empleados.

Fomentar un ambiente de retroalimentación abierta y continua.

Medición de resultados

Evalúa los indicadores clave de desempeño, como la retención de empleados, la satisfacción laboral y la productividad, para medir el impacto de las mejoras.

Recomendaciones

Un programa de incentivos bien diseñado puede contribuir en gran medida a mejorar el clima organizacional en un centro educativo, promoviendo un entorno de trabajo positivo y productivo. Es importante involucrar a los empleados en el diseño y la implementación del programa para asegurarse de que sus necesidades y preocupaciones sean atendidas.

Sugerencia

Recuerda que mejorar el clima organizacional es un proceso continuo y que requerirá esfuerzo y compromiso a lo largo del tiempo. La participación activa de la alta dirección y la colaboración de todos los niveles de la organización son fundamentales para lograr resultados positivos.

Duración: El programa de incentivos se llevará a cabo durante un período de un año en adelante

Inversión: \$2000

Requerimientos: Considerar incentivos según las necesidades de los docentes.

5.15. Mejoramiento de Procesos en el Centro Educativo.

Título: Optimización Educativa: Mejorando los Procesos en el Centro Educativo

Objetivos

Mejorar la calidad de la educación brindada a los estudiantes.

Aumentar la eficiencia de las operaciones administrativas y académicas.

Fomentar la colaboración y la comunicación efectiva en la comunidad educativa.

Etapas del Subprograma:

Diagnóstico y Evaluación

Realizar un análisis exhaustivo de los procesos existentes en el centro educativo, identificando áreas de oportunidad y desafíos.

Evaluar la satisfacción de los estudiantes, profesores y padres de familia con respecto a los procesos actuales.

Diseño de Procesos Mejorados

Diseñar procesos académicos y administrativos más eficientes, tomando en cuenta las mejores prácticas en educación.

Desarrollar un plan detallado para implementar los cambios necesarios.

Implementación

Poner en marcha los nuevos procesos en etapas piloto o de prueba.

Proporcionar la capacitación necesaria al personal involucrado.

Realice ajustes en función de los resultados y la retroalimentación.

Monitoreo y Medición

Establecer indicadores clave de desempeño para evaluar el impacto de los cambios.

Recopilar datos y realizar un seguimiento regular del progreso.

Realizar encuestas y evaluaciones periódicas para medir la satisfacción de los usuarios.

Comunicación y Participación

Mantener a todas las partes interesadas informadas sobre los avances y resultados del subprograma.

Fomentar la participación activa de profesores, estudiantes y padres de familia en la mejora de procesos.

Mejora continua

Utilice la retroalimentación y los datos recopilados para realizar ajustes y mejoras constantes.

Establecer un ciclo de mejora continua para garantizar que los procesos sigan siendo efectivos con el tiempo.

Documentación y Capacitación

Documentar los nuevos procedimientos y brindar capacitación continua al personal.

Asegurarse de que todos los miembros de la comunidad educativa estén al tanto de los cambios.

Evaluación e Informe

Realizar una evaluación final del subprograma para medir los resultados y el impacto en la calidad educativa.

Generar un informe que resume los logros y las lecciones aprendidas.

Duración: El programa de Mejoramiento de procesos se llevará a cabo durante un período de seis meses hasta un año

Inversión: \$500

Requerimientos: Documentar y analizar detalladamente el proceso, apoyo y compromiso de la directora

5.16. Desarrollo Integral: Educación Social para el Bienestar

Título: Sembrando Bienestar: Programa de Educación Social y Bienestar en el Centro Educativo Edubry.

Objetivo General: Fomentar el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo sus habilidades sociales, emocionales y personales para mejorar su bienestar y calidad de vida.

5.17. Componentes del Programa:

Educación en Valores

Clases y actividades enfocadas en la enseñanza de valores éticos y morales.

Discusión de dilemas éticos y moralmente complejos.

Participación en proyectos de servicio comunitario.

Educación Emocional

Talleres y actividades para promover la inteligencia emocional.

Desarrollo de habilidades para la gestión de emociones.

Fomento de la empatía y la resolución pacífica de conflictos.

Habilidades Sociales

Talleres de comunicación efectiva y habilidades de escucha activa.

Juegos de rol y actividades de trabajo en equipo.

Enfocarse en la prevención del acoso escolar y la promoción de un ambiente escolar inclusivo.

Salud Mental y Bienestar

Charlas de prevención y concienciación de la salud mental.

Acceso a consejeros y profesionales de salud mental.

Promoción de prácticas de bienestar, como la meditación, la comunicación y la atención plena.

Orientación Vocacional y Personal

Asesoramiento sobre opciones de carrera y desarrollo personal.

Talleres de toma de decisiones y establecimiento de metas.

Apoyo en la planificación del futuro académico y profesional.

Participación de la Comunidad

Vinculación con organizaciones y recursos comunitarios.

Eventos y actividades de participación de la comunidad.

Colaboración con padres y tutores en la educación social de los alumnos.

Seguimiento y Evaluación

Establecimiento de indicadores de progreso y bienestar.

Recopilación de datos y retroalimentación de los estudiantes y el personal.

Ajustes y mejoras continuas del programa.

Recursos Necesarios

Personal educativo especializado en áreas como orientación, psicología y trabajo social.

Espacios adecuados para talleres y actividades.

Materiales educativos y recursos didácticos.

Colaboración con organizaciones locales y profesionales de la comunidad.

Duración: El programa de desarrollo Integral: Educación Social para el Bienestar se llevará a cabo durante un período de un año

Inversión: \$1200

Requerimientos: Directrices de las normas del desarrollo integral y social.

Presupuesto

El análisis para el mejoramiento del clima laboral en el Centro Educativo Edubry, debe considerar el siguiente presupuesto con los siguientes rubros:

Tabla 3. Presupuesto por rubro

Programas	Cantidad	Precio	Precio Total	Tiempo
Programa de Capacitación	1	\$250	\$250	Anual
Programa de Modernización	1	\$2000	\$2000	Anual
Sub-programa de modernización Institucional	1	\$500	\$500	Anual
Programa de Incentivos	1	\$2000	\$2000	Anual
Mejoramiento de Procesos	1	\$500	\$500	Anual
Desarrollo Integral	1	\$1200	\$1200	Anual
Total			\$6450	

Nota: Presupuesto que debemos de tener para la realización de nuestros programas

CONCLUSIONES

- Nuestra investigación identificó que factores como la comunicación efectiva, el liderazgo positivo y el apoyo de la dirección son fundamentales para crear un clima organizacional saludable y productivo en un Centro Educativo, los colaboradores y la directora tienen un papel importante en la formación del clima organizacional a través de sus actitudes y comportamientos en el lugar de trabajo.
- Esta investigación proporciona una base sólida para la implementación de estrategias y políticas que promueven un clima organizacional saludable, lo que puede conducir a un entorno de trabajo más satisfactorio y un mejor desempeño educativo. Se requiere una atención continua al clima organizacional a través de la recopilación regular de retroalimentación de los empleados y la adaptación de las prácticas de gestión de recursos humanos para mantener y mejorar constantemente el ambiente de trabajo.
- Subraya la importancia de considerar el clima organizacional como un factor crítico en la gestión de un centro educativo y destaca la necesidad de investigaciones futuras para explorar en mayor profundidad las interacciones entre el clima organizacional y el rendimiento escolar.
- Es importante destacar que el clima laboral no es estático, sino que puede cambiar con el tiempo y las circunstancias. Por lo tanto, las organizaciones deben estar dispuestas a adaptarse y evolucionar para mantener un clima laboral positivo a medida que cambian las condiciones internas y externas.

RECOMENDACIONES

- El Centro Educativo Edubry debe seguir fomentando una comunicación abierta y transparente, la directora debe tener en cuenta cada uno de los comentarios y sugerencias de los colaboradores para que haya un mejor clima laboral.
- Se debe seguir fomentando una conversación en canales de retroalimentación formales e informales para que los empleados puedan expresar sus inquietudes.
- Se debe ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo a los colaboradores.
- Finalmente, el Centro Educativo debe mejorar positivamente en el desarrollo de las evaluaciones periódicas, para así, tener un Centro Educativo de calidad y calidez para mejorar la productividad del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- A, C. A. (2020). *Credito y Cobranza* . Obtenido de <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-Académico>, R. d. (2020). *Reglamento de Régimen Académico* . Quito.
- AGUIAR DÍAZ, I. (2005). *Finanzas corporativas en la práctica*.
- Aguiar, A. J. (2022). *Derecho Ecuador*. Obtenido de EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO EN EL COGEP: <https://derechoecuador.com/el-procedimiento-ejecutivo-en-el-cogep/>
- Aires, I.-U. B. (s.f.). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Obtenido de Competencias para la profesionalización de la gestión educativa: <https://www.buenosaires.iipe.unesco.org/es/publicaciones/competencias-para-la-profesionalizacion-de-la-gestion-educativa>
- Ángel, S. (2019 de 04 de 2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL, CONVIVENCIA ESCOLAR Y DESEMPEÑO PROFESIONAL: TRIADA IMPORTANTE EN EL CONTEXTO EDUCATIVO ECUATORIANO* . Obtenido de CLIMA ORGANIZACIONAL, CONVIVENCIA ESCOLAR Y DESEMPEÑO PROFESIONAL: TRIADA IMPORTANTE EN EL CONTEXTO EDUCATIVO ECUATORIANO : <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/138>
- Armijos Loaiza, A. D. (2015). *Modelo de gestión de crédito y*.
- Aznar, V. E. (2005). Obtenido de Estrategias de Cobranza en tiempo de crisis.
- Burgos-Briones, J. G. (2022). *El clima organizacional en organizaciones educativas* . Obtenido de El clima organizacional en organizaciones educativas : <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/814>
- C, Z. (2099). Revista Informativa.
- Calderón, B. (2021). *La Cobranza*. Obtenido de https://www.cefa.com.mx/art_art110727.html
- CARRIZO MOYANO, J. (2011 de Agosto). *Gestiopolis*.
- CASTILLO SANTANDER, J. S. (2022). *El clima organizacional como una herramienta de gestión para el fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa divino niño*. Riobamba. Obtenido de <file:///C:/Users/Familia/Downloads/12T01579.pdf>
- Castro, A. M. (2014). *Credito y Cobranza* .
- CENSO, I. N. (2010). *Ecuador en Cifras*. Obtenido de <https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/download/PDOT-Canton-Guaranda-preliminar.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración séptima edición. En I. Chiavenato, *Introducción a la teoría general de la administración* (pág. 589). México. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es>
- Definicion*. (2020).
- Dessler. (1976).
- E, S. S. (2015). *Superintendencia de economía popular y solidaria*.
- Ecuador, C. d. (2008). *Constitución del Ecuador* . Quito .
- Edy Mauricio Chicaiza Caizaguano, C. N. (enero de 2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio*. Obtenido de Gestión del talento humano y

- el desempeño laboral. Caso de estudio: file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYEIDesempenoLaboralCasoDeEs-8910614.pdf
- Empresas, C. d. (2020). *Plan Estratégico de la Carrera de Administración de Empresas*. Guaranda.
- FAXAS DEL TORO, P. &. (2013). Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/ftaf.htm>
- Finnerty., D. R. (2002). *Administración Financiera Corporativa*. Mexico: Pearson Educación.
- Ganga, F., Piñones, M., & Lorena, S. (3 de febrero de 2015). Clima organizacional: algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *FENOpinaonline*, 73. Obtenido de <https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>
- Gobierno. (2020). *LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO*. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-07/151%20Exp%C3%ADdase%20la%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Emprendimiento%20e%20Innovaci%C3%B3nLey%20Org%C3%A1nica%20de%20Emprendimiento%20e%20Innovaci%C3%B3n.pdf>
- González, M. d. (mayo de 2007). *Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. Obtenido de Universidad Pedagógica Experimental Libertador: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Huertas López, T. E. (2020). *Diseño de un modelo de gestión*.
- Hurtado, J. (2012). *Como mejorar su crédito*.
- Jiménez Valero, B. H. (2020). *Diseño de un modelo de gestión*.
- Juridicos, C. (2022). *Derecho Civil, Derecho Procesal, Deudas*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/monitorio/>
- Mauricio, S. (2020). Educación en inocuidad de alimentos: Clasificación de la investigación. *OPS*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10484:educacion-inocuidad-alimentos-clasificacion-de-investigacion&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- MORA VANEGAS, C. (2007). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/alcancedel-rendimiento-y-desempeno-laboral-en-la-organizacion>.
- Moreno, C. E. (2016). *Clima Organizacional en el Contexto Educativo*. Obtenido de Clima Organizacional en el Contexto Educativo: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>
- Ongallo, C. (2007). *Guía para gestionar el Conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. Obtenido de Guía para gestionar el Conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/manual_de_comunicacion._guia_para_gestionar_el_conocimiento_la_informacion_y_las_relaciones_humanas_en_empresas_y_organ
- Ortega, C. (Julio de 2022). Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla. *QuestionPro*, 1-10. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>

- Pacheco, C. (2019). Obtenido de Análisis de la gestión de crédito y cobranzas para prevenir y: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42624>
- Pierre, J. (10 de Diciembre de 1996). Investigación cualitativa, definición y ámbito. *Santander Universidades*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12824/2.%20Investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20designa,Bogdan%20C%201984%3A5>).
- Quiroa, M. (2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-ventas.html>
- RAMÍREZ, L. (2010). *Senaccontabilidad y finanzas*. Obtenido de <http://senaccontabilidadyfinanzas.blogspot.com/2010/08/indicadoresfinancieros.html>
- Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, G. E. (2018). *Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática*. Guaranda.
- Ricardo Zamorano Ho , & Guiovanny Lasso Marmolejo . (2013). *Plan Unico de Cuentas* .
- RUBIO DOMÍNGUEZ, P. (2018). *Manual de análisis financiero*.
- Ruiz, G. E. (2008). *Gestión Financiera* (.
- S.A, G. C. (1997). MANUAL DE FUNCIONES., (pág. 15). NARANJAL.
- Salvador Cevallos, M. V. (2019). *Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad, de la ciudad de Quito para el 2019*. Quito.
- Significados.com. (s.f.). *Usuarios*. Recuperado el 8 de 1 de 2023, de <https://www.significados.com/usuario/>
- Superior, L. O. (2018). *Ley Organica de Educación Superior* . Quito.
- TOVAR. (2008).
- Valdivieso, M. B. (2015). *Contabilidad General* .
- VÉRTICE, E. (2007). *Marketing turístico*.
- Zabaleta, A. T. (2003). *Modelo de Gestión en las Organizaciones*.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a la Directora del centro educativo

Encuesta

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE VENTAS Y SU INCIDENCIA
EN LA CARTERA VENCIDA DE ALMACENES ARCOS, CIUDAD DE
GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2023**

Entrevista Edubry

DIRECTORA

¿El Centro Educativo a realizado evaluaciones de satisfacción a los colaboradores?

¿Considera usted que el Centro Educativo cuenta con una infraestructura adecuada para un buen rendimiento laboral?

¿Se consideran las opiniones y/o comentarios emitidos por sus trabajadores?

¿El Centro Educativo ha realizado charlas de motivación para mejorar el ambiente laboral?

¿El Centro Educativo maneja algún plan de incentivos como estrategia de motivación a sus trabajadores?

¿Los problemas y/o inconvenientes que se dan dentro del Centro Educativo se solucionan de manera eficaz y eficiente?

¿El Centro Educativo tiene recursos suficientes para desarrollar de manera eficiente su trabajo?

¿Considera usted que los colaboradores tienen una buena relación y/o comunicación dentro del Centro Educativo?

¿El Centro Educativo ha realizado mediciones de productividad y desempeño a sus colaboradores?

¿Cómo describiría su relación con los colaboradores del Centro Educativo?

¿Cuáles son las principales fortalezas del Centro Educativo?

¿Cuáles son las principales debilidades del Centro Educativo?

¿Cuáles son las principales oportunidades del Centro Educativo?

¿Cuáles son las principales amenazas del Centro Educativo?

Encuesta Edubry

COLABORADORES

Usted recuerda si el Centro Educativo ha realizado evaluaciones relacionadas con el ambiente laboral en su área.

a) Si (tiempo, frecuencia)

b) No

Considera usted que las evaluaciones relacionadas con el ambiente laboral son.

a) Importantes

b) Poco importantes

c) Nada importantes

¿Usted considera que en el Centro Educativo hay un ambiente laboral agradable?

a) Si

b) No

Usted considera que su opinión para la administración es:

a) Importantes

b) Poco importantes

c) Nada importantes

¿Dentro del área de trabajo usted considera que existe una buena comunicación con sus compañeros?

a) Si

b) No

¿Se siente Satisfecho con los canales de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo?

c) Si

d) No

¿Siente que el Centro Educativo valora su trabajo realizado?

- a) Si
- b) No

¿El Centro Educativo ha realizado charlas de motivación para mejorar el ambiente laboral de sus compañeros de trabajo?

- a) Si
- b) No

Si la respuesta a la pregunta es SI, usted considera que las charlas han sido:

- a) Importantes
- b) Poco importantes
- c) Nada importantes

Usted ha recibido algún tipo incentivo por su trabajo realizado

- a) Si
- b) No

La dirección del Centro Educativo es flexible con los horarios de trabajo

- a) Si
- b) No

¿Usted ha tenido problemas y/o inconvenientes con sus compañeros de trabajo?

- a) Si
- b) No

¿El Centro Educativo ha realizado inducciones para ayudarlo a adaptarse a su trabajo área de trabajo?

- a) Si
- b) No

¿Cree usted que en el centro se trabajar en equipo?

- a) Si
- b) No

¿Considera que el centro educativo le da estabilidad laboral?

- a) Si
- b) No

¿Considera usted que el Centro Educativo brinda un buen ambiente laboral?

- a) Si

b) No

¿En su opinión la comunicación con la administración del Centro Educativo

Edubry es:

a) Mala

b) Regular

c) Buena

d) excelente

¿Qué tan satisfecho se siente trabajar en el Centro Educativo Edubry?

a) Insatisfecho

b) Neutro

c) Satisfecho

Anexo 2. Cronograma de Gantt

Cronograma (Gantt)

Actividades	Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socialización sobre el proceso de la modalidad, análisis de la denuncia del tema y asignación de director y pares académicos																				
Corrección y entrega de la denuncia del tema																				
Revisión de la denuncia del tema con los directores y pares académicos																				
Elaboración del anteproyecto según la estructura establecida																				
Inscripción de estudiantes a la unidad de integración curricular, incluido el certificado de cumplimiento																				

Aprobación de los anteproyectos, director y pares académicos.																				
Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto), con asesoramiento de los pares académicos y del director.																				
Recepción del proyecto con el correspondiente certificado de cumplimiento con el porcentaje para la aprobación de la asignatura Trabajo de Titulación e Integración Curricular firmado por el director.																				
Elaboración y entrega de informe del proceso de titulación del periodo académico.																				

Anexo 3. Presupuesto ejecutado

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
SUMINISTROS: EMPASTADO	3	20.00	60.00
IMPRESIONES	400	0.15	60.00
COPIAS	200	0.03	6.00
TRANSPORTE	60	3.00	180.00
ALIMENTACIÓN	70	2.50	175.00
MATERIALES: FLASH	3	8.00	24.00
INTERNET	7	30.00	210.00
IMPRESORA	1	220.00	220.00
TOTAL			935.00

Anexo 4. Evidencia de entrevista



Anexo 5. Entrevista directora del centro



¡Asegura Tu Aprobación!



EDUBRY
ASESORAMIENTO
ACADÉMICO

Mayo 2023

A quién compete.

Presente.-

Mediante la presente, se expresa la aceptación del trabajo de titulación del señor Joshua Sebastián Salazar Ramírez con C.I 0201797990, estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, carrera de Administración de Empresas a realizarse en el centro Edubry Asesoramiento Académico, ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar.

Edubry Asesoramiento Académico
Ing. Diana Karolina Ulloa
Representante Académico
RUC: 0202133013001

Ing. Diana Karolina Ulloa
Representante Edubry Asesoramiento Académico
RUC: 0202133013001

Dirección: Guaranda, Sucre y Manuela Cañizares
(Frente a la Imprenta Gutenberg)

Telefono: +593 96 827 5477

Correo: edubry.asesoramiento.acade@gmail.com

**ING. EDDY STALIN ALVARADO PACHECO EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.**

CERTIFICA

Que el trabajo de investigación curricular denominado “EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO EDUBRY ASESORAMIENTO ACADÉMICO, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2023”. Presentada por el Sr. Joshua Sebastian Salazar Ramírez, estudiante de la carrera de Administración de Empresas pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta TURNITIN, reflejando un porcentaje de similitud del 10%, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 16 de noviembre del 2023

Atentamente,



ING. EDDY STALIN ALVARADO PACHECO
Director

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
Clima organizacional centro educativo E dubry.pdf	Joshua Salazar
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
18521 Words	115293 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
103 Pages	2.0MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Nov 16, 2023 3:36 PM GMT-5	Nov 16, 2023 3:38 PM GMT-5
● 10% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 9% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 6% Base de datos de trabajos entregados• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud <ul style="list-style-type: none">• Coincidencia baja (menos de 25 palabras)• Bloques de texto excluidos manualmente	

A handwritten signature in black ink, followed by the date "18/11/2023" written vertically.