



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

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

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

“FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA  
UNIDAD EDUCATIVA SAN PEDRO DE GUANUJO, PROVINCIA  
BOLÍVAR, AÑO 2024”

**AUTORA:**

Viviana Nataly Patin Manobanda

**DIRECTORA**

Dra. Navas Montes Yonaiker del Mar

**PARES ACADÉMICOS**

Ab. Lombeida Aguilar Miguel Ángel  
Lic. Aguilar Pazos Rosa Elina

**San Miguel – ECUADOR  
2025**

**TEMA**

FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN PEDRO DE GUANUJO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su amor y bendiciones han sido mi mayor sostén para alcanzar este logro tan importante en mi vida.

A mi padre, que desde el cielo continúa cuidándome y protegiéndome. Su ejemplo de esfuerzo y dedicación sigue siendo mi inspiración para seguir adelante. Siempre lo llevo en mi corazón y sus enseñanzas viven en cada uno de mis logros.

A mi madre, por ser un pilar fundamental en mi vida. Gracias por brindarme la fortaleza, el amor y el apoyo incondicional que me han permitido superar los momentos difíciles y celebrar los triunfos. Eres mi ejemplo de valentía y perseverancia.

A mis hermanos, quienes han estado siempre conmigo, tanto en las buenas como en las malas. Su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y su compañía han sido esenciales para mantenerme firme y enfocado en este objetivo. A mi directora de tesis, por su guía, paciencia y sabiduría. Gracias por compartir su conocimiento y por acompañarme durante este proceso, orientándome siempre hacia la excelencia. Su compromiso y dedicación fueron fundamentales para culminar este trabajo

A mis pares, quienes siempre estuvieron dispuestos a compartir sus conocimientos, resolver dudas y ofrecer su apoyo en todo momento. Su colaboración fue clave para lograr este objetivo, demostrando que el trabajo en equipo siempre nos lleva más lejos. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Este logro no habría sido posible sin su presencia, amor y respaldo en mi vida

*Viviana Patin*

### **DEDICATORIA**

A Dios por haberme brindado fuerza, sabiduría y perseverancia en este camino académico por fortalecer mi corazón, e iluminar mi mente y por brindarme la paz y el consuelo en los momentos más difíciles has sido mi roca y refugio y a ti elevo mi logro.

A mi papá, Agustín Patin, quien ya no está físicamente, pero cuya presencia siento en cada instante de mi vida, te debo el ejemplo del esfuerzo perseverancia y amor. Aunque no pudiste ver el final de este camino, sé que desde donde esté, me acompañas y celebras conmigo este logro tan significativo. Tu memoria vive en mi tu legado sigue siendo mi inspiración más grande.

A mi mamá, porque gracias a tu esfuerzo y sacrificio he llegado hasta esta etapa de mi vida estudiantil. Todo este logro está dedicado a ti, mi consejera de vida. Tú eres una de las razones por las cuales he logrado llegar hasta aquí.

A mis hermanos, por confiar en mí y brindarme su apoyo incondicional. En especial, a Verónica Patín: gracias por ser mi segunda madre, por apoyarme en todo momento y ser una inspiración constante.

*Viviana Patin*

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN  
SAN MIGUEL

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dra. "Yonaiker Del Mar Navas Montes"; Ab. "Miguel Ángel Lombeida Aguilar" Lic. "Rosa Elina Aguilar Pazos"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Factores psicosociales y su relación con el clima laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo, provincia Bolívar, año 2024.", desarrollado por la señorita *Patín Manobanda Viviana Nataly*.

### CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Dra. Yonaiker  
Navas

**Director**

Ab. Miguel  
Lombeida

**Par Académico**

Lic. Rosa Aguilar

**Par Académico**

## DERECHOS DE AUTOR



**BIBLIOTECA  
GENERAL**

### DERECHOS DE AUTOR

Yo Patín Manobanda Viviana Nataly portador de la Cédula de Identidad No. 0202488896 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

Factores psicosociales y su relación con el clima laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo, provincia Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN concedo 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. Conservo 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 reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature appears to read 'Patín Viviana'.

Nataly Viviana Patín Manobanda

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|   |     |
|---|-----|
| TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....        | II  |
| AGRADECIMIENTO .....                            | III |
| DEDICATORIA .....                               | IV  |
| CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO..... | V   |
| DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA .....            | VI  |
| ÍNDICE DE CONTENIDO.....                        | VII |
| INDICE DE TABLAS .....                          | XI  |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                          | XII |
| INTRODUCCIÓN .....                              | 1   |
| RESUMEN.....                                    | 2   |
| ABSTRACT.....                                   | 3   |
| 1. CAPÍTULO I.....                              | 4   |
| FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO .....          | 4   |
| 1.1. Descripción del Problema .....             | 4   |
| 1.2. Formulación del Problema .....             | 5   |
| 1.3. Preguntas de Investigación.....            | 5   |
| 1.4. Justificación.....                         | 6   |
| 1.5. Objetivos .....                            | 7   |
| 1.5.1. General .....                            | 7   |
| 1.5.2. Específicos .....                        | 7   |
| 1.6. Variables .....                            | 7   |
| 1.6.1. Variable dependiente.....                | 7   |
| 1.6.2. Variable independiente .....             | 7   |
| 1.7. Operacionalización de las variables .....  | 8   |

|  |    |
|--|----|
| 2. CAPÍTULO II .....                               | 10 |
| MARCO TEÓRICO.....                                 | 10 |
| 2.1. Antecedentes .....                            | 10 |
| 2.2. Científico.....                               | 12 |
| 2.2.1. Estrés laboral.....                         | 12 |
| 2.2.2. Relaciones interpersonales .....            | 14 |
| 2.2.3. Satisfacción Laboral.....                   | 16 |
| 2.2.4. Ambiente Físico .....                       | 18 |
| 2.2.5. Cultura organizacional .....                | 20 |
| 2.2.6. Relaciones Interpersonales y Liderazgo..... | 21 |
| 2.3. Conceptual.....                               | 23 |
| 2.3.1. Acoso Laboral .....                         | 23 |
| 2.3.2. Apoyo Social.....                           | 23 |
| 2.3.3. Autonomía Laboral .....                     | 23 |
| 2.3.4. Carga Mental.....                           | 24 |
| 2.3.5. Clima Laboral.....                          | 24 |
| 2.3.6. Comunicación Efectiva .....                 | 24 |
| 2.3.7. Demanda Cognitiva.....                      | 24 |
| 2.3.8. Desempeño Laboral .....                     | 24 |
| 2.3.9. Estrés Laboral.....                         | 24 |
| 2.3.10. Gestión del Riesgo Psicosocial .....       | 24 |
| 2.3.11. Liderazgo.....                             | 24 |
| 2.3.12. Prevención de Riesgos Laborales .....      | 24 |
| 2.3.13. Riesgos Psicosociales.....                 | 24 |
| 2.3.14. Ritmo de Trabajo.....                      | 24 |
| 2.3.15. Salud Mental .....                         | 24 |

|  |    |
|--|----|
| 2.4. Legal.....  | 25 |
| 3. CAPITULO III.....   | 28 |
| METODOLOGÍA.....   | 28 |
| 3.1. Tipo de Investigación.....                              | 28 |
| 3.2. Enfoque de la investigación.....                        | 29 |
| 3.2.1. Cuantitativo.....                                     | 29 |
| 3.2.2. Cualitativo.....                                      | 29 |
| 3.3. Métodos de Investigación.....                           | 29 |
| 3.3.1. Método inductivo.....                                 | 29 |
| 3.3.2. Método deductivo.....                                 | 30 |
| 3.3.3. Método estadístico.....                               | 30 |
| 3.3.4. Método analítico.....                                 | 30 |
| 3.3.5. Investigación-acción.....                             | 30 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....   | 30 |
| 3.5. Universo, Población y Muestra.....                      | 31 |
| 3.5.1. Población.....  | 31 |
| 3.5.2. Muestra.....  | 31 |
| 3.6. Procesamiento de la Información.....                    | 31 |
| 4. CAPITULO IV.....  | 32 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....                                  | 32 |
| 4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados..... | 32 |
| 4.2. Discusión de resultados.....                            | 50 |
| 5. CAPITULO V.....   | 51 |
| PROPUESTA.....   | 51 |
| 5.1. Tema.....   | 51 |
| 5.2. Introducción.....                                       | 51 |

|   |    |
|---|----|
| 5.3. Antecedentes de la propuesta .....   | 51 |
| 5.4. Justificación de la propuesta .....  | 52 |
| 5.5. Objetivo General .....   | 52 |
| 5.6. Objetivos específicos .....  | 52 |
| 5.7. Desarrollo de la propuesta.....  | 52 |
| 5.7.1. Actualizar los conocimientos del área laboral para la implementación de estrategias preventivas. ....  | 52 |
| 5.7.2. Evaluar los aspectos internos y externos que afectan al personal administrativo y docente, mediante el análisis DAFO.....                            | 53 |
| 5.7.3. Elaborar estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado emocional y las relaciones laborales en la institución. | 56 |
| CONCLUSIONES .....  | 59 |
| RECOMENDACIONES .....   | 61 |
| REFERENCIAS .....   | 62 |
| ANEXOS .....  | 70 |

## INDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1.</b> Variable independiente.....          | 8  |
| <b>Tabla 2.</b> Variable dependiente.....            | 9  |
| <b>Tabla 3.</b> Tareas relación tiempo .....         | 32 |
| <b>Tabla 4.</b> Presión laboral.....                 | 33 |
| <b>Tabla 5.</b> Interés bienestar .....              | 34 |
| <b>Tabla 6.</b> Libertad de expresión.....           | 35 |
| <b>Tabla 7.</b> Desacuerdos laborales.....           | 36 |
| <b>Tabla 8.</b> Trabajo colaborativo .....           | 37 |
| <b>Tabla 9.</b> Logros laborales.....                | 38 |
| <b>Tabla 10.</b> Oportunidades de mejora .....       | 39 |
| <b>Tabla 11.</b> Tiempo personal.....                | 40 |
| <b>Tabla 12.</b> Instalaciones adecuadas .....       | 41 |
| <b>Tabla 13.</b> Seguridad laboral .....             | 42 |
| <b>Tabla 14.</b> Recursos laborales.....             | 43 |
| <b>Tabla 15.</b> Valores-ética .....                 | 44 |
| <b>Tabla 16.</b> Trabajo contribuyente .....         | 45 |
| <b>Tabla 17.</b> Adaptación a cambios .....          | 46 |
| <b>Tabla 18.</b> Decisiones justas .....             | 47 |
| <b>Tabla 19.</b> Comunicación efectiva.....          | 48 |
| <b>Tabla 20.</b> Ambiente laboral.....               | 49 |
| <b>Tabla 21.</b> Análisis DAFO.....                  | 54 |
| <b>Tabla 21.</b> Cuadro estrategias preventivas..... | 56 |
| <b>Tabla 23.</b> Cronograma de actividades.....      | 70 |
| <b>Tabla 24.</b> Presupuesto. ....                   | 72 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1.</b> Tareas relación tiempo.....   | 32 |
| <b>Figura 2.</b> Presión laboral .....   | 33 |
| <b>Figura 3.</b> Interés bienestar .....   | 34 |
| <b>Figura 4.</b> Libertad de expresión .....   | 35 |
| <b>Figura 5.</b> Desacuerdos laborales .....   | 36 |
| <b>Figura 6.</b> Trabajo colaborativo.....   | 37 |
| <b>Figura 7.</b> Logros laborales .....  | 38 |
| <b>Figura 8.</b> Oportunidades de mejora.....  | 39 |
| <b>Figura 9.</b> Tiempo personal .....   | 40 |
| <b>Figura 10.</b> Instalaciones adecuadas .....  | 41 |
| <b>Figura 11.</b> Seguridad laboral .....  | 42 |
| <b>Figura 12.</b> Recursos laborales .....   | 43 |
| <b>Figura 13.</b> Valores-ética.....   | 44 |
| <b>Figura 14.</b> Trabajo contribuyente.....   | 45 |
| <b>Figura 15.</b> Adaptación a cambios.....  | 46 |
| <b>Figura 16.</b> Decisiones justas.....   | 47 |
| <b>Figura 17.</b> Comunicación efectiva .....  | 48 |
| <b>Figura 18.</b> Ambiente laboral .....   | 49 |
| <b>Figura 20.</b> Aplicación de encuesta al rector de la institución (personal administrativo) ..... | 78 |
| <b>Figura 21.</b> Aplicación de encuesta profesores de la institución (Personal docente) -<br>1..... | 78 |
| <b>Figura 22.</b> Aplicación de encuesta profesores de la institución (Personal docente) -<br>2..... | 79 |
| <b>Figura 23.</b> Aplicación de encuesta profesores de la institución (Personal docente) -<br>3..... | 79 |

## INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral dentro de la Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo juega un papel influyente para el desarrollo constante de los procesos educativos y administrativos, en este contexto, el clima laboral y los factores psicosociales son elementos claves que ayudan en el bienestar emocional en conjunto con la satisfacción de sus servidores.

En el capítulo I: En este apartado el objetivo principal es analizar la relación existente entre estos dos factores, con el fin de reducir las condiciones adversas que afectan tanto al estado emocional como a las relaciones laborales. Luego de entrar el problema se definirán las variables tanto independiente (Clima laboral) como dependiente (Factores psicosociales).

En el capítulo II: El estudio de antecedentes de varias fuentes recientes serán los cimientos de esta investigación, gracias a estos se determinó la teoría de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa de Siegrist que fue de gran ayuda para abarcar a fondo los indicadores de la operacionalización de las variables. Además, se conceptualizaron varios términos fundamentales para el entendimiento correcto.

En el capítulo III: Gracias a la combinación de varios métodos y enfoque de investigación, destacando el análisis cuantitativo y cualitativo se pudo llevar bien direccionado el manejo de problema del estudio que permitió obtener una visión más profunda a través de la técnica de encuesta se recolectó varios datos obtenidos de los servidores administrativos y docentes.

En el capítulo IV: En esta este apartado se realizó el análisis completo y exhaustivo de las encuestas, en donde se observó que los varios de los problemas como, una ausencia de reconocimiento, la carga de trabajo, la ausencia de estrategias efectivas de motivación y la escasa comunicación, son los principales motivos de aumento de tensión por los servidores de la institución.

En el capítulo V: Se ha considerado el desarrollo e implementación de estrategias preventivas que ayuden a mejorar el bienestar emocional y las relaciones laborales, de todos quienes conforman la institución ya que es una necesidad urgente el cual respalde a la generación de un ambiente laboral sano y donde absolutamente todos los trabajadores estén cómodos a la hora de realizar sus funciones.

## RESUMEN

La presente investigación que está focalizada en estudiar el vínculo existente entre los factores psicosociales y por otro lado el clima laboral, en el cual se ha evidenciado varias problemáticas como tensiones laborales, baja motivación y falta de reconocimiento hacia el personal docente y administrativo. Con la aplicación de un análisis mixto (cuantitativa y cualitativa), se aplicaron encuestas donde 20 trabajadores proporcionaron datos importantes y clave sobre los desafíos que enfrentan en su día a día.

Los resultados muestran que todos estos problemas tienen un impacto negativo en el comportamiento interpersonal afectando el estado emocional del trabajador, es entonces que después de haber obtenido este diagnóstico, se diseñaron varias estrategias preventivas claves enfocadas en mitigar los problemas de los servidores de la institución. Según los datos recabados por todo el personal, es urgente aplicar la propuesta ya que este está dirigida a disminuir los factores psicosociales perjudiciales, entre los principales incluyen la ejecución de un programa y varios a futuro que ayude en la gestión del estrés, seminarios de comunicación eficaz, y la instauración de un sistema de reconocimiento oficial para el personal, entre otras medidas.

**Palabras clave:** factores psicosociales, clima laboral, reconocimiento, prevención y carga laboral

## **ABSTRACT**

This research analyzes the relationship between psychosocial factors and the work environment in which several problems have been evidenced, such as work tensions, low motivation and lack of recognition towards teaching and administrative staff. Using a mixed analysis (quantitative and qualitative), surveys were applied where 20 workers provided important.

The results show that all these problems have a negative impact on interpersonal behavior affecting the emotional state of the worker, so after having obtained this diagnosis, several key preventive strategies were designed focused on mitigating the problems of the institution's employees. According to the data collected by all staff, it is urgent to apply the correct application of the proposal since it is aimed at reducing harmful psychosocial factors, among the main ones include the implementation of programs for stress management, effective communication seminars, and the establishment of an official recognition system for staff, among other measures.

**Keywords:** psychosocial factors, work environment, recognition, prevention and workload

## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

#### 1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial los factores psicosociales en el clima laboral han sido un tema de gran importancia que afecta a millones de trabajadores y a la productividad de las empresas. Según la afirmación de Medina (2021) “la relación entre factor psicosocial y el clima laboral a nivel mundial es compleja e importante para el bienestar de los trabajadores” (p. 66), ya que por diversos estudios han encontrado que los factores de riesgo psicológico, como las exigencias psicológicas del trabajo, el conflicto trabajo/familia, la inseguridad sobre el futuro, entre otros, pueden influir negativamente en la percepción del clima laboral.

Por otro lado, Ruiz (2019) considera que el clima laboral “refleja la percepción colectiva del personal sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la motivación y la cultura organizacional” (p. 45).

En Ecuador, también se ha tratado sobre la relación entre estos factores, para Moyano-Sailema et al. (2022) plantean que “es un tema de gran interés en el ámbito laboral mencionando que los factores psicosociales se refieren a las condiciones psicológicas y sociales en el lugar de trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados”. Estos impactan tanto en la salud del trabajador como en su desempeño ya que estos incluyen aspectos como la calidad de liderazgo, el desarrollo de habilidades carga de trabajo (Norroña et al., 2022).

Para que se pueda medir el clima laboral en Ecuador es a través de encuestas anuales o semestrales, aunque solo alrededor del 10% de las empresas aplica acciones concretas para generar el entorno sano, este es sumamente necesario tener una iniciativa que mejore el compromiso, la motivación, trabajo en equipo y comunicación interna de sus servidores (UNIR, 2021).

En la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo en la provincia de Bolívar, se observa al hablar de factores psicosociales, tales como apoyo social, la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y vida personal, juegan un papel crucial en la determinación del bienestar de los empleados. Existen diferencias importantes entre

el ámbito administrativo y el docente debido a las características específicas de cada rol, por ejemplo, en el personal administrativo generalmente se dedica a tareas organizativas, gestión de recursos y cumplimiento de procedimientos, trabajando en un entorno de oficina donde el contacto directo con estudiantes es limitado, su carga laboral puede estar marcada por horarios y actividades más estructuradas. En cambio, los docentes operan en un contexto dinámico y de alto contacto social, en constante interacción con estudiantes, padres de familia y directivos, su trabajo implica una mayor carga emocional y variabilidad diaria, derivada de la enseñanza y el manejo de grupos de estudiantes con distintas necesidades y comportamientos. Este estudio busca analizar cómo los factores psicosociales afectan este clima laboral, identificando las áreas que escaseen de atención de la institución. Estos factores tienen el potencial de influir de manera significativa en la percepción y experiencia del ambiente de trabajo por parte de los empleados, sino son atendidos es probable que el clima laboral se deteriore significativamente la falta de atención a elementos como el estrés laboral, el apoyo social y la satisfacción laboral.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y el clima laboral en el personal administrativa y docente Unidad Educativa San Pedro de Guanujo, provincia Bolívar, año 2024?

## **1.3. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos que respaldan la investigación?
- ¿Cuál es la situación actual sobre el clima laboral según la percepción del personal administrativa y docente de la institución?
- ¿Cuáles son los principales factores psicosociales que se presentan en el contexto de la institución?
- ¿Cuáles son las estrategias que ayuden a prevenir las condiciones adversas que afectan el estado emocional en el personal de la institución?

#### **1.4. Justificación**

Esta investigación es crucial para la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo porque permitirá crear un ambiente de trabajo más saludable, eficiente y satisfactorio, lo que se traduce en una mejor calidad educativa y una institución más fuerte y cohesiva.

En primer lugar, al identificar los factores psicosociales que afectan a los docentes y al personal administrativo, la institución puede implementar intervenciones específicas para mejorar el bienestar completo de sus empleados. Un ambiente de trabajo positivo y saludable es fundamental para mantener altos niveles de satisfacción laboral, lo cual, a su vez, reduce el ausentismo y la rotación de personal, esto puede incluir la creación de programas de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés y políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal.

En segundo lugar, el mejorar significativamente el clima laboral puede tener impacto directo en el desempeño educativo ya que un entorno laboral saludable permite a los docentes enfocarse en sus métodos pedagógicos, innovar en sus enseñanzas y dedicar más tiempo y energía a sus estudiantes. Esto no sólo aumenta la eficiencia y la calidad del trabajo, sino que también contribuye al crecimiento constante.

Finalmente, un personal satisfecho es un elemento clave para la buena reputación de la institución, mejora la calidad educativa, incrementa la satisfacción de estudiantes y padres, fortalece la buena reputación institucional y asegura la estabilidad en la enseñanza, estos beneficios contribuyen a una experiencia educativa superior y a la formación de estudiantes más completos y preparados para el futuro. La investigación es viable porque existe la apertura de la institución y los recursos y disposición del investigador.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. General***

Establecer la relación de los factores psicosociales en el clima laboral del personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo Provincia Bolívar.

### ***1.5.2. Específicos***

- Fundamentar de manera teórica las variables de la investigación.
- Diagnosticar la situación actual sobre el clima laboral según la percepción del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.
- Identificar los principales factores psicosociales que se presentan en el contexto de la institución.
- Diseñar estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado emocional y las relaciones en el personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo Provincia Bolívar.

## **1.6. Variables**

### ***1.6.1. Variable dependiente***

Clima laboral

### ***1.6.2. Variable independiente***

Factores psicosociales

## 1.7. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** *Variable independiente*

| <b>Variable</b>  | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición Operativa</b>   | <b>Dimensión</b>           | <b>Indicadores</b>              | <b>Técnica</b> | <b>Instrumentos</b> |
|--|--|---|----------------------------|---------------------------------|----------------|---------------------|
| <b>Variable independiente:</b><br>Factores psicosociales | Los factores psicosociales tratan sobre aquellas condiciones que afectan en la salud de sus miembros. Estos factores incluyen varios aspectos preocupantes de los trabajadores de la institución el cual por ende no llegan a tener una satisfacción laboral completa y su nivel de productividad bajaría (Luna-Chávez et al., 2021) | Estos claramente influyen significativamente en diversos aspectos de la vida humana, afectando tanto la salud mental como física. Estos factores son elementos del entorno social y psicológico de una persona que pueden afectar su bienestar y comportamiento (Luna-Chávez et al., 2021). | Estrés Laboral             | Carga de Trabajo                | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   |                            | Presión de Tiempo               | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   |                            | Apoyo Organizacional            | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   | Relaciones interpersonales | Comunicación                    | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   |                            | Conflictos Laborales            | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   |                            | Cooperación y Trabajo en Equipo | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   | Satisfacción Laboral       | Reconocimiento                  | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   |                            | Desarrollo Profesional          | Encuesta       | Cuestionario        |
|  |  |   |                            | Blance Trabajo – Vida           | Encuesta       | Cuestionario        |

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 2.** *Variable dependiente*

|   |  |   |  |                           |            |                       |
|---|--|---|--|---------------------------|------------|-----------------------|
| <p><b>Variable dependiente:</b><br/>Clima laboral</p> | El clima laboral trata en su mayoría de definiciones en la búsqueda de un entorno de trabajo sano que abarque varias condiciones como las condiciones físicas del espacio laboral, la calidad de las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y como un líder es sumamente fundamental dentro de la empresa (Arano et al., 2016). | El clima laboral se vive dentro de una organización y su importancia es tan grande para lograr un ambiente armonioso, a su vez para lograr cualquier objetivo institucional se debe seguir varios pasos para lograrlo y esto influye en diversas áreas del equipo (Arano et al., 2016). | Ambiente Físico                        | Condiciones de Trabajo    | Encuesta   | Cuestionario          |
|   |  |   |  | Seguridad Laboral         | Encuesta   | Cuestionario          |
|   |  |   |  | Recursos Materiales       | Encuesta   | Cuestionario          |
|   |  |   | Cultura organizacional                 | Valores y Normas          | Entrevista | Guía de la Entrevista |
|   |  |   |  | Identidad y Orgullo       | Encuesta   | Cuestionario          |
|   |  |   |  | Innovación y Flexibilidad | Entrevista | Guía de la Entrevista |
|   |  |   | Relaciones Interpersonales y Liderazgo | Estilo Liderazgo          | Encuesta   | Cuestionario          |
|   |  |   |  | Comunicación Interna      | Encuesta   | Cuestionario          |
|   |  |   |  | Motivación y Moral        | Encuesta   | Cuestionario          |

*Nota.* Elaboración propia.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

El trabajo de investigación titulado: "Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas"; en donde el objetivo general es correlacionar e identificar cómo los factores de riesgos psicosociales afectan el clima laboral dentro de una unidad educativa de nivel superior; Se concluyó que:

Se determinó que el alto nivel de exigencias cognitivas que enfrentan los docentes, relacionado con el clima laboral y los procesos de acreditación profesional e institucional, así como el nivel de preparación académica necesario para un docente, ha llevado a un aumento significativo de los riesgos psicosociales tanto entre los docentes como en las instituciones.

El estudio reveló el grado de exposición al que se enfrenta el docente universitario; por lo tanto, se recomienda expandir este campo de investigación. Específicamente, se debe prestar atención a los trabajos que presentan altas demandas (tanto en carga como en ritmo de trabajo), bajo control (desarrollo de habilidades y competencias) y altos niveles de acoso, ya que estos son los que representan un mayor riesgo para la salud y reducen significativamente el desempeño laboral (Caicedo-Quiroz et al., 2022).

Mientras que en el trabajo de investigación titulado "Factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral del personal de salud de un hospital" tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral del personal de salud de un hospital. En las conclusiones se consideraron que:

Se consideraron los factores psicosociales en el ámbito de la salud. Aunque no se identificó una relación estadística directa, se observó que estos factores influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Esto incluye la implementación de programas de apoyo psicológico, la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y el fomento del desarrollo profesional. Al abordar estos aspectos, se puede mejorar significativamente la calidad de vida de

los profesionales de la salud y, en consecuencia, su desempeño laboral (Ortega, 2023).

El trabajo de investigación titulado: "El ambiente laboral y su influencia en la satisfacción del talento humano del comercial San Rafael, Cantón Caluma "; en donde el objetivo general es Analizar el ambiente laboral y su influencia en la satisfacción del talento humano del comercial San Rafael, Cantón Caluma, provincia de Bolívar año 2023; Se concluyó que:

Dentro del estudio investigativo se llegó a deducir que la mayoría de los empleados se encuentran inconformes con la motivación y recompensas que reciben dentro del comercial, esto se da por el mal manejo y descuido de nuevas estrategias que no permite que los empleados desarrollen su labor de manera correcta, existiendo desentendidos y la no colaboración en equipo. A través del desarrollo del trabajo investigativo se llega a concluir que la productividad es un factor clave para el incremento la utilidad, por lo que es importante que la satisfacción laboral del talento humano vaya ligada con el ofrecimiento de un nivel de vida adecuado (Arias y Mullo, 2024).

Por otro lado, en el artículo titulado: "Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador", tiene como objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. Se concluyó que:

Se constató la presencia de factores de riesgo psicosociales en los docentes, los cuales estaban relacionados con la carga de trabajo, el contenido y las características de las tareas, entre otros aspectos. Sin embargo, se comprobó que, a pesar de la existencia de estos factores de riesgo, el desempeño docente no se vio afectado de manera significativa.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de seguir investigando cómo los factores psicosociales influyen en otros aspectos del bienestar de los docentes, así como la importancia de implementar medidas preventivas y de apoyo para mitigar cualquier posible impacto negativo a largo plazo. Además, es esencial que las instituciones educativas promuevan un ambiente de trabajo saludable (Acome-Muñoz et al., 2021).

## **2.2. Científico**

Se definirá y analizará la base teórica en la que está fundamentada la investigación, el apartado está directamente relacionado con la operacionalización de las variables, es decir que reflejará una revisión exhaustiva de las dimensiones y sus respectivos indicadores, con temas claves que han sido cuidadosamente seleccionados para entender cómo afecta los factores psicosociales en los temas seleccionados fundamentados en base la teoría de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa de Siegrist, este modelo mide el equilibrio entre la intensidad del trabajo realizado y la justicia organizacional.

### **2.2.1. Estrés laboral**

La Oficina Internacional del Trabajo (2013) señala que el estrés en el trabajo en numerosos países, dado que sus efectos adversos pueden manifestarse de diversas maneras. Entre las consecuencias más comunes se encuentran afecciones relacionadas con el sistema circulatorio y gastrointestinal, además de otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales (p. 141).

Este fenómeno se origina cuando la adaptación del individuo no es satisfactoria, generando alteraciones tanto psicológicas como biológicas. Estas respuestas del organismo pueden, a largo plazo, incrementar la vulnerabilidad de la persona a diversas enfermedades, afectando su bienestar integral y su desempeño profesional (Patlán, 2019).

Luego de ver analizado, se llega a la conclusión que esta condición es la respuesta negativa que una persona experimenta frente a las demandas y presiones del entorno laboral, lo cual puede tener consecuencias significativas tanto para la salud individual como para el rendimiento organizacional en general.

#### **2.2.1.1. Carga de Trabajo**

Según Miguel et al. (2021), se afirma que “la carga de trabajo se va a ver afectada por las exigencias que la tarea requiere en sí al ser realizada, las características individuales de cada trabajador y las condiciones en las que se realiza el trabajo”.

Al hablar de carga de trabajo de un servidor público o privado, se está expuesto durante su jornada laboral, para evaluar de manera precisa el impacto de esta carga en el desempeño y bienestar del empleado. Mientras que algunas actividades

pueden demandar un mayor esfuerzo físico, otras requieren una elevada concentración mental, lo que subraya la importancia de un análisis integral para garantizar condiciones laborales adecuadas y prevenir riesgos para la salud del trabajador (Cosar, 2022).

De acuerdo con los 2 autores, la carga laboral se define como la demanda excesiva durante la jornada de trabajo. Por lo tanto, es fundamental asignar tareas de manera que sean alcanzables sin imponer exigencias desproporcionadas, permitiendo así que los empleados puedan realizar sus actividades con tranquilidad y eficiencia, lo que a su vez mejora la productividad organizacional.

#### **2.2.1.2. Presión de Tiempo.**

Según Rodríguez (2014), la presión de tiempo se refiere a “la percepción del trabajador sobre la cantidad de trabajo que debe realizar en un período de tiempo determinado” (p. 69), cuando la cantidad de trabajo excede la capacidad del trabajador para realizarlo en el tiempo disponible, se genera una situación de presión temporal que puede derivar en estrés laboral.

Seisdedos (2003) menciona que “se puede llegar a afirmar que en la situación laboral el sujeto busca siempre autonomía, reconocimiento y afirmación de sí mismo; sin embargo, como la entidad no está organizada para dar satisfacción a las necesidades personales” (p. 5).

Tensiones en el trabajo provoca estrés, ansiedad y una disminución en el rendimiento laboral debido al constante desafío para llegar a todas las metas ya establecidas y que se tienen que cumplir en el trabajo (Moncada, 2024).

Según los autores se define que la presión de tiempo puede afectar negativamente a la salud de los miembros de una institución, ya que estos problemas en su mayoría no son atendidos.

#### **2.2.1.3. Apoyo Organizacional**

Según Varas (2019) el tomar en cuenta el apoyo organizacional percibido dentro de una empresa demuestra que la organización es consciente de cómo sus decisiones y acciones afectan a sus empleados (p. 45). Esto no solo fortalece su confianza en la empresa, sino que también aumenta su compromiso y les permite afrontar los retos laborales con una actitud más positiva y optimista.

Este compromiso afectivo fortalece la relación entre el apoyo que la organización brinda a sus empleados y las intenciones de estos para compartir conocimientos. En este contexto, el apoyo organizacional fomenta un ambiente donde el intercambio de conocimientos y la colaboración son valorados y promovidos activamente (Tormo y Osca, 2011).

Según lo citado, el apoyo organizacional tiene un impacto directo en los servidores de la institución ya que si una persona tiene apoyo este puede llegar aún más lejos, pero si lo dejan así este no llega lejos. Cuando una empresa se compromete genuinamente con el bienestar de su equipo e implementar estrategias que refuercen ese respaldo, los resultados no tardan en notarse.

### ***2.2.2. Relaciones interpersonales***

Según los autores Tafur et al. (2021) se indica que:

Las relaciones interpersonales dentro de una institución educativa como San Pedro de Guanujo tienen un impacto considerable en el desarrollo de las actividades diarias. Además, de manera indirecta, estas relaciones también influyen en la dinámica de las clases y en el aprendizaje de los estudiantes. Los docentes, cuando comparten gran parte de su tiempo con los alumnos, construyen vínculos que pueden marcar la diferencia en su desarrollo académico y personal (p. 153).

Según Patlán (2023) “cada trabajador tiene una serie de cogniciones, sensaciones y percepciones subjetivas propias a partir de sus características individuales y su experiencia personal en la organización y el entorno laboral en el que se desempeña” (p. 50)

Dentro del entorno educativo, las relaciones laborales son fundamentales. La conexión entre los miembros del equipo, el sentido de pertenencia y el respaldo de los directivos desempeñan un papel crucial en mantener la armonía en el lugar de trabajo. “disminución de la cohesión social y del interés colectivo” (Tafur et al., 2021, p. 154).

Como indican los autores, las relaciones interpersonales son conexiones e interacciones mutuas. Estas relaciones se establecen en diversos contextos de la vida, desde el ámbito familiar y social hasta el entorno laboral y comunitario.

### **2.2.2.1. Comunicación**

De acuerdo con Yojana (2016) en la comunicación “muchas empresas fallan, porque realmente no se están utilizando o implementando las herramientas necesarias, para divulgar información o dar a conocer a los empleados de la organización aspectos relacionados con su operación cotidiana” (p. 2).

En este contexto, Canseco y Ojeda (2016) expresan que “se considera a la comunicación una competencia que facilita muchos otros procesos importantes para el desarrollo y crecimiento de las empresas, permite compartir información entre todos quienes la integran para incrementar la productividad y el desempeño en cualquier área” (p. 184).

En sincronía con lo mencionado por los autores, la comunicación es crucial y aunque tal vez no sea en la mayoría de los temas de la vida y tampoco no sólo en el ámbito organizacional, pero si es fundamental porque nos permite difundir información y expresar nuestras ideas y deseos.

### **2.2.2.2. Conflicto laboral**

El conflicto laboral siempre ha estado presente en la sociedad en menor o mayor medida. Como menciona Jiménez (2018):

Los intereses contrapuestos de los dos actores fundamentales (trabajadores y empresarios) dentro del entorno laboral crean diversas fricciones. Los empresarios intentan obtener el mayor beneficio con los menores costes posibles para su organización. Así mismo, los trabajadores intentan satisfacer sus necesidades por medio de su trabajo, con el propósito de obtener el mayor salario posible y las mejores condiciones de trabajo que se les pueda ofrecer, ya que, en este entorno, donde los intereses son contrapuestos hace que se manifieste el conflicto laboral (p. 4).

Al momento que los miembros de una empresa no llegan a un acuerdo sobre un tema, Bazan (2018) menciona, que “puede surgir lo que es un conflicto laboral y en este sentido existen clasificaciones que son, los conflictos individuales y colectivos, son los que afectan al trabajador o varios de ellos” (p. 21)

Se concluyó, que la cantidad de conflicto en una organización depende de la calidad de vida y la atmósfera en la organización y sus relaciones laborales, y siempre es

importante encontrar formas de resolver los problemas, comprender todos los detalles y acelerar el proceso.

### **2.2.2.3. Cooperación y trabajo en equipo**

Un equipo es una estructura organizativa en la que se encuentra una estructura sólida de cada individuo se unan para lograr objetivos comunes. Este enfoque resulta especialmente valioso cuando se quiere alcanzar altos estándares de calidad que promueve mejoras tanto a nivel personal como organizacional (Gómez y Acosta, 2003).

Según Abreu y Treviño (2017) este “es una forma organizada de trabajo relacionados a la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo implementados para el logro de los objetivos” (p. 408). La composición de un equipo de trabajo laborando en conjunto requiere: autonomía, que le dé al equipo claridad para afrontar la dinámica de cambios que requiere la empresa.

En nuestra opinión, la cooperación y el trabajo en equipo sirven para el funcionamiento eficaz de cualquier grupo u organización, la cooperación y trabajo en equipo implica la voluntad y la acción conjunta de los individuos para lograr un objetivo común.

### **2.2.3. Satisfacción Laboral**

Según (Gamboa, 2010) citando a (Sikula, 1992) este “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado”.

Charaja y Mamani (2013) afirman que “es aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio” (p. 3).

En este sentido, podemos definir que es un conjunto de sentimientos positivos que se logran expresar por los miembros de una organización acerca de la visión, misión, metas y procesos de la organización, así como el orgullo de todos los empleados.

### **2.2.3.1. Reconocimiento**

Para Joglar (2014) el reconocimiento al empleado “retoma mayor importancia en el entorno laboral como una expresión importante de respeto y concientización para que el empleado se sienta satisfecho con lo que hace, competente, capaz, pero sobre todo conectado con la empresa para la que trabaja” (p. 2).

Por otra parte, Cepeda et al (2015) expresaron que el reconocimiento puede entenderse como “estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica, si quieren estar a la vanguardia de las técnicas de gestión empresarial” (p. 12).

Según su expuesto por los autores, el reconocimiento es muy importante en todas las organizaciones porque ayuda a los empleados a continuar mejor con sus actividades y gracias a este reconocimiento, los empleados pueden sentirse satisfechos con todo lo que hacen en la organización.

### **2.2.3.2. Desarrollo Profesional**

(Miranda et al., 2015) que citan a García (1999) mencionan que:

Un desarrollo se lleva a cabo tanto a nivel individual como colectivo, buscando mejorar no solo las condiciones laborales sino también la calidad de la enseñanza, guiado por un modelo de escuela que promueve el desarrollo humano y respaldado por una visión de sociedad que valore los principios equitativos (p. 110).

El desarrollo profesional según Brizuela-Gutiérrez (2019) es un concepto “amplio y complejo que engloba múltiples significados, procesos y perspectivas, se puede definir como el intento de analizar y comprender cómo los docentes, en el ejercicio de su profesión, siguen aprendiendo y transforman sus conocimientos en mejoras”

### **2.2.3.3. Balance Trabajo – Vida**

El balance trabajo-vida (BTV) según Muñoz-Araya y Mayta-Tristán (2020) consideran que “la relación dinámica entre el tiempo y espacio que dedica un individuo a su trabajo y a su vida no laboral ha tomado mayor importancia en los últimos años en el área de los profesionales de la salud al ser la insatisfacción del BTV” (p. 1361).

#### **2.2.4. Ambiente Físico**

Lawton (1986), indica que un ambiente está determinado por el nivel de competencia personal (salud, capacidad sensorial, habilidades motoras y cognitivas) y la demanda ambiental (características físicas reales y percibidas). Dos hipótesis clave de este modelo son:

- a) Hay situaciones negativas cuando el nivel de demanda ambiental es muy bajo o alto.
- b) A menor nivel de competencia personal, mayor influencia ejercen los factores ambientales en el bienestar.

La psicología ambiental también estudia específicamente las "relaciones hombre-ambiente físico" a nivel micro, analizando cómo los individuos y sus entornos interactúan, la educación es un asunto humano, social, cultural y comunicativo, por lo que el entorno físico no puede verse como un mero telón de fondo (Castro y Morales, 2015).

Luego de haber analizado todos estos puntos de vista se determina varios consejos que pueden servir de ejemplo a personas lectoras y personas que realicen su trabajo investigativo, ya que el entender que es un buen ambiente físico para los trabajadores es entender cómo funciona el hogar en la vida, esta analógica indica claramente el éxito en la vida profesional y personal.

##### **2.2.4.1. Condiciones de Trabajo**

Las condiciones de trabajo son responsabilidad de la empresa por el que existen ciertas condiciones básicas que deben ser proporcionadas por la organización, mientras que, por otro lado, el trabajador espera recibir a cambio de su labor. Estas condiciones abarcan tanto los aspectos físicos como los beneficios que el empleado busca obtener al ofrecer su trabajo, creando así un equilibrio necesario entre lo que la empresa está dispuesta a proporcionar y lo que el trabajador espera a cambio de su desempeño (Rodríguez E. , 2017).

Según Vidiella y Larrain (2015), “las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con la salud laboral, el bienestar de los empleados y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales”

Para Bazan & Simons (2014), la psicología aplicada a la educación “implica la acción indirecta de la psicología, que consiste en transferir mediante un proceso de adaptación tecnológico específico, el conocimiento de la ciencia básica pertinente a las acciones directas del profesor u otro profesional de la educación” (p. 18).

En base a lo expresado, las condiciones de trabajo son muy importantes para garantizar un entorno muy agradable y saludable y están regulados por leyes y normativas, también mejora las condiciones de trabajo puede aumentar la satisfacción laboral, reducir absentismo en los empleados.

#### **2.2.4.2. Seguridad Laboral**

La seguridad laboral se enfoca en la gestión de los riesgos asociados a las diversas operaciones, procedimientos y actividades dentro del entorno laboral, abarcando aspectos como el esfuerzo requerido, los riesgos inmediatos, la estabilidad en el área de trabajo y cualquier otro factor que pueda afectar el ambiente laboral (Castillo y Valencia, 2021).

La implementación de sistemas de seguridad ocupacional ayuda a que los miembros se sientan como en casa si un líder hace sentir a su trabajador que está en el hogar de su casa puede tener la garantía y el exitoso de que este trabajara sin los problemas de la mente humana (Valle, 2018).

Una vez entendido la expresión de los autores se analiza que, la seguridad laboral es un proceso destinado a encontrar todas las causas que pueden abordar el problema central, es decir se ira a las raíces de la investigación.

#### **2.2.4.3. Recursos Materiales**

Los recursos materiales en una organización juegan un papel fundamental en el proceso productivo, ya que estos son mucha importancia ya que cualquier trabajador independientemente del cargo que ocupe siempre necesitara sus herramientas de trabajo (Raffino, 2021).

La forma más eficaz de maximizar el rendimiento de estos recursos es mediante inversiones que permitan su renovación y actualización, asegurando que se mantengan al día con las necesidades de producción (Pérez y Gardey, 2019).

En este sentido, los recursos materiales en organización utilizan para llevar a cabo sus actividades físicas y cumplir con los objetivos que se plantean como

organización, estos recursos son más que necesarios para realizar todas las actividades.

### ***2.2.5. Cultura organizacional***

La concepción de la cultura ve la cultura como una variable dentro de la organización, adopta una perspectiva positivista, considerando a la cultura como algo preocupante y que a veces no se toma en cuenta y que puede medirse y correlacionarse con otras variables (Yopan et al., 2020).

Para investigar la cultura organizacional, es necesario sumergirse completamente en la organización, convertirse en parte de ella para entender su realidad y, de esta manera, poder generar cambios de desarrollo (Pérez A. , 2009).

Para Díaz (2013), “Una de las razones más importantes para explicar tal complejidad está asociada con el hecho de que las realidades sociales que se integran en la definición de esta disciplina trabajo y organizaciones” (p. 21).

Estos cambios no son procesos posteriores a la investigación, sino que se producen de manera simultánea, haciendo difícil diferenciar en qué momento se está investigando y en qué momento se está impulsando el cambio.

#### **2.2.5.1. Valores y Normas**

Los valores y normas compartidos en los miembros de una empresa pueden haber sido creados de manera consciente por los principales actores de la misma, o simplemente haber surgido de forma natural a lo largo del tiempo, pues la cultura organizacional es un concepto intangible (Yopan et al., 2020).

Este conjunto de varios valores que como persona debe aplicar desde su infancia hasta llegar a ser adulto, ya que determinando cómo se abordan los problemas y cómo se toman las decisiones, lo que impacta directamente en el funcionamiento general y en la resolución de situaciones cotidianas dentro de la institución (Llanos y Bell, 2018).

Para Schejter et al. (2017), esto “se enmarca en una concepción de la Psicología Institucional que no solo refiere a la especialidad del campo psicológico que se ocupa de las organizaciones sociales, sino además y sobre todo, a una perspectiva de conocimiento” (p. 41).

Se concuerda con los autores expresando que, los valores y normas representan un elemento clave para que el entorno de trabajo para todos empleados desempeñe sus labores de manera tranquila.

#### **2.2.5.2. Identidad y Orgullo**

La identidad y el orgullo en el contexto organizacional se refieren a la percepción y sentimientos de los empleados hacia la organización en la que trabajan. Ambos conceptos son fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional sólida y positiva.

Según la investigación de Guaquipana & Parco (2023) menciona que la identidad y orgullo “no solo beneficia a los trabajadores al aumentar su satisfacción y bienestar, sino que también impacta positivamente en la eficiencia y productividad” (p. 8).

En relación con lo citado se concluye que, una identidad organizacional fuerte se manifiesta cuando los empleados sienten una conexión profunda y significativa con su lugar de trabajo.

#### **2.2.5.3. Innovación y Flexibilidad**

La flexibilidad se transforma en una necesidad de hoy en día en cualquier institución para llegar al éxito a largo plazo. Si bien las estrategias rígidas y los planes fijos pueden parecer tranquilizadores, a menudo obstaculizan la adaptabilidad y limitan la capacidad de una empresa emergente para girar cuando sea necesario (FasterCapital, 2024).

Según lo mencionado se sostiene que la combinación de innovación y flexibilidad es crucial para que las misiones institucionales se vayan cumpliendo de poco a poco, las empresas que logran equilibrar estos dos aspectos pueden no solo sobrevivir sino también prosperar en mercados competitivos.

#### **2.2.6. Relaciones Interpersonales y Liderazgo**

Estas se refieren al desarrollo de conexiones y vínculos entre las personas en un entorno de trabajo o grupo. Pues cada vez es más evidente como una individualidad laboral se va desarrollando día a día, porque el mundo ha avanzado de una manera muy rápida y varias consecuencias que estas no deja es el sedentarismo que está creciendo globalmente. Razón por el cual puede afectar al desempeño laboral ya

que una persona sola llega a la meta, pero una persona acompañada llega muy lejos (Becerra, 2016).

Para Schejter et al. (2017); la psicología “como otras disciplinas que indagan e intervienen en el campo social, ha sufrido durante los diferentes períodos de gobiernos de facto en nuestro continente una gran pérdida de perspectivas y conceptualizaciones” (p. 7).

Según Calderón (2020) el líder desarrolla perfiles basados en “competencias que le permiten actuar, por lo que emprende una integración de personas para aumentar las oportunidades de éxito, este entiende la importancia del trabajo en equipo y fomenta el desarrollo bajo condiciones de crecimiento mutuo” (p.25).

En base a lo expuesto, las relaciones y el liderazgo son necesarias ya que permiten mantener unida una sola fuerza institucional.

#### **2.2.6.1. Estilo Liderazgo**

Según Zuzama (2015) el “liderazgo tiene sus propias ventajas y desafíos. La efectividad de un estilo particular puede depender de varios factores, incluyendo la naturaleza del trabajo, la cultura organizacional, y las características individuales del equipo y del líder” (pg. 13).

El liderazgo servicial, al centrarse en las necesidades del equipo, puede generar un ambiente de trabajo basado en el apoyo mutuo y la colaboración, favoreciendo no solo al jefe sino también a sus empleadores, este les permite alcanzar su máximo potencial y desarrollarse plenamente dentro de la organización (Ojeda, 2017).

Como describe los autores, un estilo de liderazgo y no de autoridad llega profundamente al comportamiento de los miembros ya que este toma como ejemplo para superarse.

#### **2.2.6.2. Comunicación Interna**

La comunicación interna es profundamente necesaria ya que una empresa sin comunicación es una empresa desconectada con sus principios, gracias a la globalización de hoy en día existen varios canales de comunicación interna que permiten que cualquier comunicado se desarrolle de forma ágil y efectiva (Cardozo, 2021).

El tomar decisiones no solo de ser realizado por una sola persona sino también debe existir respaldos, y la dirección, especialmente en momentos de cambio o crisis donde una comunicación clara y oportuna es crucial para reducir la incertidumbre y mantener la confianza del equipo, además, una comunicación interna efectiva está estrechamente vinculada con una percepción positiva de la empresa por parte de los empleados (González, 2020).

Por lo que se concluye que, los trabajadores valoran de manera favorable a la organización cuando la comunicación se maneja de forma adecuada, lo que a su vez incrementa su satisfacción, motivación y compromiso, impactando directamente en la fidelización de los clientes y el éxito general de la empresa.

### **2.2.6.3. Motivación y Moral**

No hay nada mejor empresarialmente que un personal motivado, al trasladar esta idea a las instituciones educativas la motivación debe empezar por la cabeza, es decir, por su rector, cuando este personaje se convierte en un líder y coach para sus colegas este encontrará la forma más ideal de guiar y conseguir una satisfacción de sus miembros. (Méndez, 2013).

La moral hace referencia a los principios que una persona tiene y este va más allá de si un ser humano es bueno o malo, se refiere a la capacidad de lograr ejecutar una acción dentro del ámbito moral y correcto, no dejarse llevar por malas cosas ni malos actos, la moral afecta la calidad de las interacciones entre compañeros (Gómez A. , 2019).

Según lo expuesto por los autores se reafirma que, la motivación y la moral son conceptos interrelacionados que impactan significativamente en su desempeño.

## **2.3. Conceptual**

### **2.3.1. Acoso Laboral**

Conductas hostiles o intimidatorias en el lugar de trabajo.

### **2.3.2. Apoyo Social**

Sentimiento de apoyo y comprensión de los colegas y superiores.

### **2.3.3. Autonomía Laboral**

Nivel de control y libertad en el desempeño laboral.

#### ***2.3.4. Carga Mental***

Nivel de esfuerzo mental y emocional en el trabajo.

#### ***2.3.5. Clima Laboral***

La percepción que pueden tener los servidores de una institución en cuanto a su lugar de trabajo.

#### ***2.3.6. Comunicación Efectiva***

Comunicación clara y transparente en el lugar de trabajo.

#### ***2.3.7. Demanda Cognitiva***

Nivel de esfuerzo mental requerido para realizar tareas laborales.

#### ***2.3.8. Desempeño Laboral***

Nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo.

#### ***2.3.9. Estrés Laboral***

Sentimiento de tensión o presión causado por el trabajo.

#### ***2.3.10. Gestión del Riesgo Psicosocial***

Estrategias que buscan mitigar y reducir cualquier accidente laboral.

#### ***2.3.11. Liderazgo***

Estilo de liderazgo que influye en la percepción del clima laboral.

#### ***2.3.12. Prevención de Riesgos Laborales***

Medidas para evitar o reducir los riesgos laborales.

#### ***2.3.13. Riesgos Psicosociales***

Factores que van en contra de la seguridad laboral de los servidores.

#### ***2.3.14. Ritmo de Trabajo***

Nivel de velocidad y presión para completar tareas laborales.

#### ***2.3.15. Salud Mental***

Estado de bienestar emocional y psicológico.

## **2.4. Legal**

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

#### **Sección tercera**

#### **Formas de trabajo y su retribución**

**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos

## **Capítulo primero**

### **Inclusión y equidad**

**Art. 345.-** La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

**Art. 346.-** Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

### **TITULO PRELIMINAR**

#### **DISPOSICIONES FUNDAMENTALES**

**Art. 5.-** Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

**Art. 7.-** Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

## **Capítulo VII**

**Art. 161.-** Los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos practicados, así como los de laboratorio y los estudios especiales. También tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, alta probabilidad de contagio, que deberán ser puestos a disposición de las autoridades de salud, y de ese particular se informará al empleador.

Si los exámenes médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades propias de la actividad, las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

## **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**

### **CAPÍTULO OCTAVO**

#### **DE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA Y LA PREVENCIÓN ATENCIÓN, EXIGIBILIDAD Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**

**Art. 64.8**

Mecanismos administrativos de prevención en el contexto educativo. - Se establece, entre otros, que la Autoridad Educativa Nacional podrá establecer los siguientes mecanismos administrativos de prevención en el contexto educativo:

1. La Autoridad Educativa Nacional establecerá la obligatoriedad de los procesos de selección y la regulación para la comprobación de antecedentes e idoneidad para todos los profesionales y el personal que trabaja con niños, niñas y adolescentes o para ellos, en las instituciones públicas, municipales, fiscomisionales y particulares;
2. La Autoridad Educativa Nacional, con base a la información remitida por el Consejo de la Judicatura, mantendrá un registro no público del personal docente, directivo y administrativo que tengan sentencias ejecutoriadas por delitos penales.

### **Art. 66.3**

Plan de Gestión de Riesgo en Instituciones Educativas.- La Autoridad Educativa Nacional en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados y la Autoridad Nacional de la Gestión de Riesgo elaborarán el Plan de Gestión de Riesgo en instituciones Educativas que contendrá las políticas, estrategias, programas y proyectos específicos que se formulan para orientar las actividades ante el riesgo de desastres de origen natural, antrópico y psicosocial a fin de reducir las vulnerabilidades físicas y sociales de la comunidad educativa.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Para el presente estudio esta tomado en cuenta la investigación descriptiva que ayuda entender a fondo todos los factores psicosociales y el clima laboral del personal administrativo y docente, se realizaría una descripción detallada de las circunstancias negativas en el lugar de trabajo, esto incluiría aspectos como el nivel de apoyo percibido, la carga de trabajo, la percepción de la comunicación organizacional y por ende de la satisfacción laboral de los empleados.

A través de una encuesta que se utilizó como método de recolección de información, se obtendría datos contables y no contables sobre cómo estos factores influyen en el clima laboral percibido por los empleados. Se analizarían los datos para identificar patrones y correlaciones.

### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se utilizó un enfoque mixto porque permite comprender de manera amplia y profunda cómo los problemas psicosociales afectan al ambiente laboral de los servidores de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo, ambos enfoques son necesarios y van relacionados ya que uno entrega datos exactos y el otro los analiza.

#### ***3.2.1. Cuantitativo***

A través del enfoque cuantitativo se obtendrán datos que pueden ser medidos y expresados numéricamente, este enfoque se utiliza para cuantificar datos y analizar patrones utilizando métodos estadísticos para la obtención de resultados precisos y confiables.

#### ***3.2.2. Cualitativo***

Por otro lado, también se utilizará el enfoque cualitativo que explorará las experiencias y percepciones personales de los docentes mediante el análisis de las respuestas obtenidas. La definición cualitativa se centra en las cualidades, características, o atributos de algo. Se utiliza para describir aspectos que no pueden ser medidos numéricamente de manera precisa (Pérez y Merino, 2022).

### **3.3. Métodos de Investigación**

En esta investigación, se emplearán varios métodos de manera complementaria para lograr una comprensión integral del problema, y así analizar a profundidad los factores psicosociales y su relación con el clima laboral de los docentes.

#### ***3.3.1. Método inductivo***

Se utilizará el método inductivo que permitirá generalizar observaciones específicas, este permite explorar y descubrir factores específicos en un contexto específico.

### ***3.3.2. Método deductivo***

Acompañado por el método deductivo que ayuda a aplicar y validar estos hallazgos dentro de un marco teórico más amplio. Ambos métodos combinados proporcionan una comprensión más completa y robusta de cómo los factores psicosociales influyen en la institución.

### ***3.3.3. Método estadístico***

Para comprender el impacto de los factores psicosociales a nivel cuantitativo, se empleará el método estadístico, el cual facilitará la recolección, organización y análisis de datos obtenidos de encuestas aplicadas a los docentes, permitiendo detectar patrones y relaciones entre variables clave que configuran el clima laboral.

### ***3.3.4. Método analítico***

Acompañado por el método analítico ayudará a descomponer los distintos factores psicosociales identificados, como el estrés, la carga laboral, o el apoyo institucional, evaluando su influencia particular sobre el bienestar y el ambiente de trabajo de los docentes.

### ***3.3.5. Investigación-acción***

Finalmente, se empleará la investigación-acción, dado que esta investigación no solo pretende describir y analizar el problema, sino también actuar sobre él. A partir de los resultados obtenidos, se formularán y pondrán en práctica soluciones prácticas y específicas, orientadas a mejorar el clima laboral del personal administrativo y docente.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

Se utilizo a la encuesta porque este es una herramienta crucial en investigaciones sociales y de mercado, así como en varios campos, para capturar datos sobre opiniones, actitudes, comportamientos y características de una población particular. Su implementación se basa en la formulación de preguntas estandarizadas que son administradas de manera estructurada a una muestra representativa del grupo de interés, con el fin de recopilar datos cuantitativos o cualitativos sobre el tema de estudio (Parra, 2020).

### **3.5. Universo, Población y Muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población total de trabajadores de la institución está conformada por 27 empleados, que incluyen tanto al personal administrativo como docente. Esta población representa a todos los colaboradores de la organización, quienes desempeñan diferentes roles dentro del ambiente laboral, y cuyas opiniones son valiosas para comprender el clima laboral y las condiciones en las que se desempeñan.

#### **3.5.2. Muestra**

Para llevar a cabo la encuesta, se seleccionó una muestra de 20 trabajadores de la población total. Esta muestra fue elegida con el propósito de obtener una representación adecuada de las experiencias y percepciones del personal respecto a su entorno laboral.

Para el presente trabajo de investigación, el análisis cuantitativo no aplica la fórmula de la muestra, sin embargo, para fines de conocimientos, se detalla a continuación.

N= total población

Z= (nivel de confianza 95%)

p= Probabilidad que suceda (0.5)

q= Probabilidad que no suceda (0.5)

e = Error (0.05)

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

### **3.6. Procesamiento de la Información**

Para procesamiento de la Información con respecto a las encuestas se utilizará el software Excel, en el que se utilizará fórmulas estadísticas para el cálculo de datos los datos recolectados los mismos que serán de utilidad en la determinación de sus respectivos porcentajes, correcta tabulación y representación en forma de gráfico de barras.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

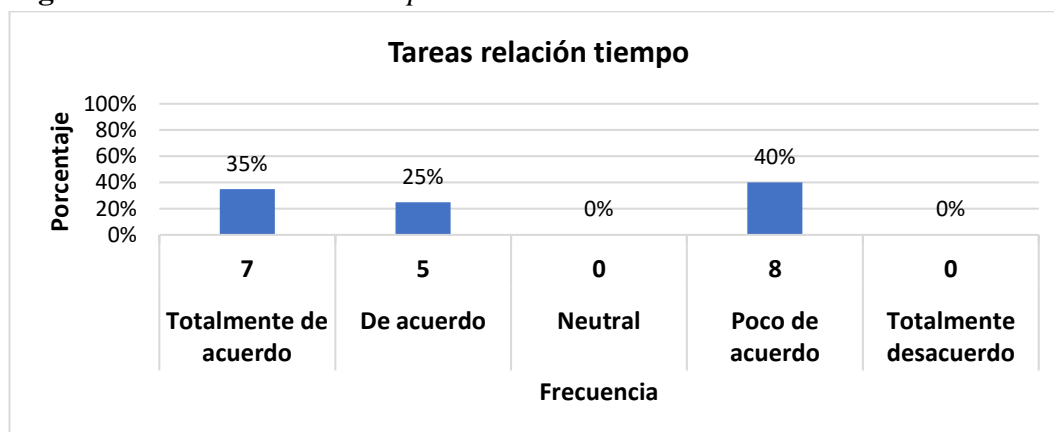
##### 1. ¿Considera que la cantidad de tareas asignadas es razonable para el tiempo disponible?

**Tabla 3.** *Tareas relación tiempo*

|              |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido       | Totalmente de acuerdo | 7          | 35%         | 35%               | 35%                  |
|              | De acuerdo            | 5          | 25%         | 25%               | 60%                  |
|              | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 60%                  |
|              | Poco de acuerdo       | 8          | 40%         | 40%               | 100%                 |
|              | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
| <b>Total</b> |                       | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo.

**Figura 1.** *Tareas relación tiempo*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo.

#### **Análisis e interpretación del contenido**

Los resultados presentados por el personal administrativo y docente en cuanto a la relación con el tiempo para realizar las actividades muestran que el 40 % de los encuestados considera que la cantidad de tareas asignadas no es razonable para el tiempo disponible lo que indica una percepción negativa bastante significativa. Por otro lado, un 35 % señala que la carga de trabajo es adecuada y el 25 % también

tiene una percepción favorable, datos que indica una división entre quienes se sienten satisfechos y quienes por el cual surge la necesidad de revisar la asignación de tareas.

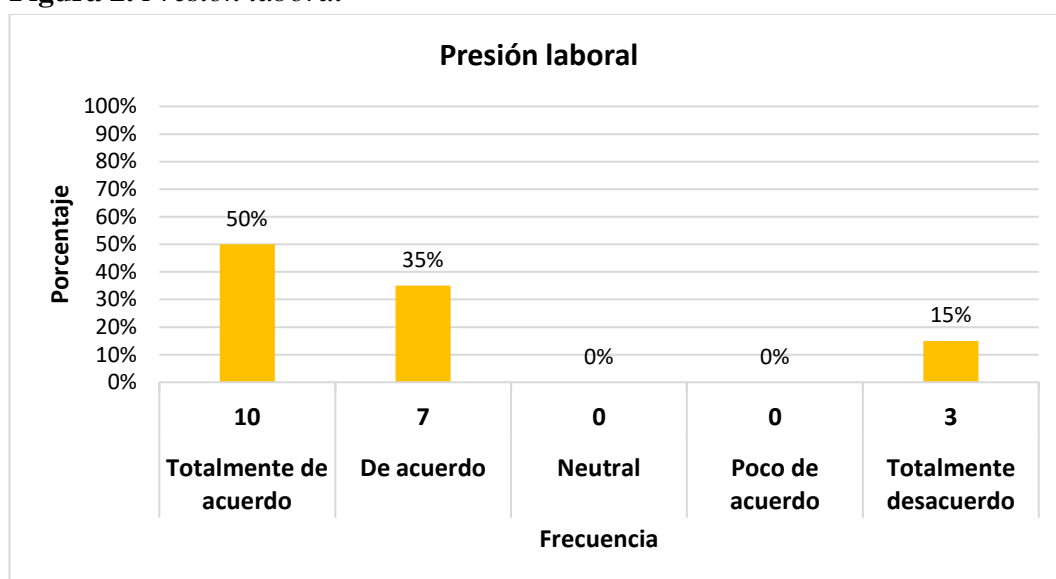
## 2. ¿Cree que la presión de cumplir con tiempos ajustados afecta la calidad de su trabajo?

**Tabla 4.** *Presión laboral*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 10         | 50%         | 50%               | 50%                  |
|        | De acuerdo            | 7          | 35%         | 35%               | 85%                  |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 85%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 85%                  |
|        | Totalmente desacuerdo | 3          | 15%         | 15%               | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuato.

**Figura 2.** *Presión laboral*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuato.

### Análisis e interpretación del contenido

La mayoría de los encuestados representando un 50 % está totalmente de acuerdo en que afecta la calidad de su trabajo indicando que este factor es una preocupación significativa, un 35 % adicional también está de acuerdo. No hubo respuestas neutrales ni de poco acuerdo, lo que indica que quienes respondieron tienen una postura clara respecto a este tema, sin embargo, un 15 % considera que esta presión

no tiene impacto negativo y aunque representan una minoría expresando que es parte del trabajo diario.

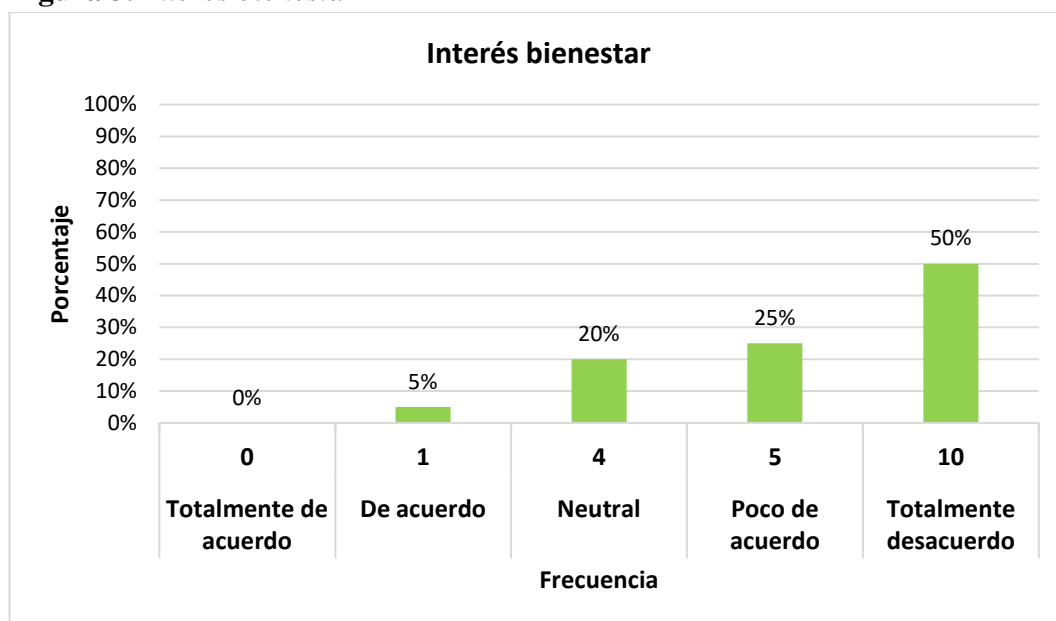
### 3. ¿Siente que la organización muestra interés genuino en su bienestar personal y profesional?

**Tabla 5.** *Interés bienestar*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 0%                   |
|        | De acuerdo            | 1          | 5%          | 5%                | 5%                   |
|        | Neutral               | 4          | 20%         | 20%               | 25%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 5          | 25%         | 25%               | 50%                  |
|        | Totalmente desacuerdo | 10         | 50%         | 50%               | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 3.** *Interés bienestar*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

#### **Análisis e interpretación del contenido**

Los resultados reflejan que un 50 % considera que la organización no muestra interés, acompañado por un 25 % está que respalda lo mencionado, un 20 % mantiene una postura neutral lo que puede interpretarse como que la organización tiene un interés por sus servidores, pero a menor escala y solo un 5 % tiene una

opinión positiva, no se registraron respuestas que indiquen total satisfacción por lo cual es importante fortalecer el sentido de cuidado hacia su personal.

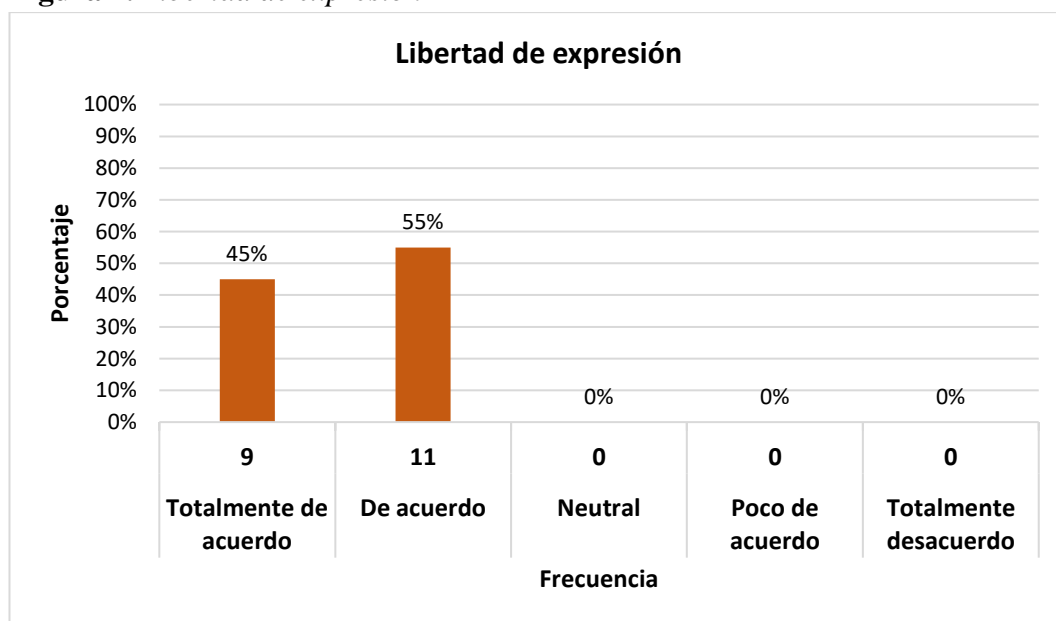
#### 4. ¿Siente que puede expresar sus ideas y preocupaciones con libertad en el entorno laboral?

**Tabla 6.** *Libertad de expresión*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 9          | 45%         | 45%               | 45%                  |
|        | De acuerdo            | 11         | 55%         | 55%               | 100%                 |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 4.** *Libertad de expresión*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

#### **Análisis e interpretación del contenido**

Los datos muestran que el 55 % de los encuestados se siente de acuerdo en que puede expresar sus ideas y preocupaciones con libertad en la institución, un 45 % está totalmente de acuerdo lo que refleja un ambiente laboral mayoritariamente positivo en este aspecto. Es importante destacar que no hubo respuestas neutrales

ni desacuerdos lo que un conformismo respecto a la libertad de expresión en el trabajo.

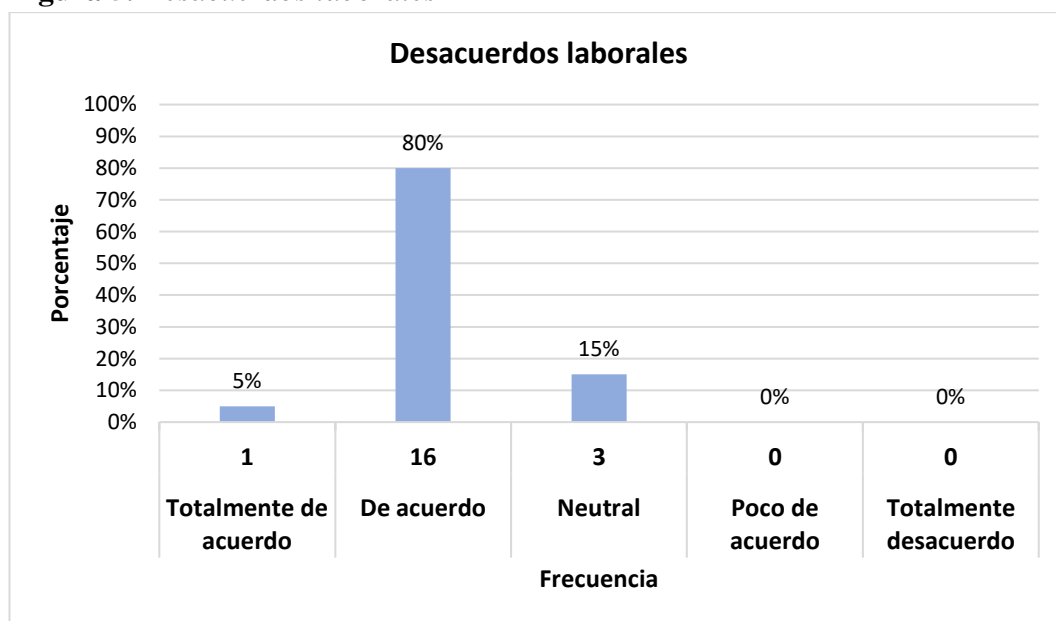
### 5. ¿Cree que los desacuerdos en el lugar de trabajo se resuelven de manera adecuada y respetuosa?

**Tabla 7.** *Desacuerdos laborales*

|        |                       | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--------|-----------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 1                 | 5%                | 5%                       | 5%                          |
|        | De acuerdo            | 16                | 80%               | 80%                      | 85%                         |
|        | Neutral               | 3                 | 15%               | 15%                      | 100%                        |
|        | Poco de acuerdo       | 0                 | 0%                | 0%                       | 100%                        |
|        | Totalmente desacuerdo | 0                 | 0%                | 0%                       | 100%                        |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>         | <b>100%</b>       | <b>100%</b>              |                             |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 5.** *Desacuerdos laborales*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### **Análisis e interpretación del contenido**

Un 80 % de los servidores considera que los desacuerdos en el lugar de trabajo se resuelven de manera adecuada y respetuosa lo que representa una gestión efectiva de los conflictos laborales, a estos resultados se le suma un 5 % que están totalmente de acuerdo. Es importante que no haya respuestas de desacuerdo lo que quiere decir que el ambiente es bastante manejable al momento de surgir conflictos ya que solo

un 15 % se mantiene neutral lo que podría indicar que algunos empleados no tienen experiencias suficientes al respecto.

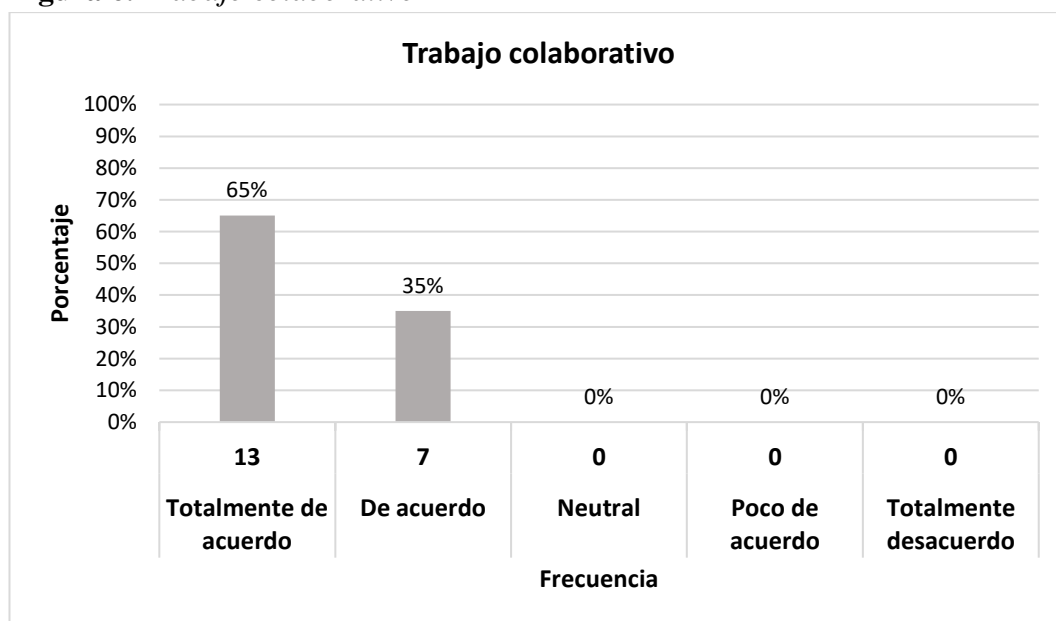
## 6. ¿Opina que las tareas se realizan de manera eficiente gracias al trabajo colaborativo?

**Tabla 8.** Trabajo colaborativo

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 13         | 65%         | 65%               | 65%                  |
|        | De acuerdo            | 7          | 35%         | 35%               | 100%                 |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 6.** Trabajo colaborativo



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

La pregunta indica que el 65 % de los encuestados está totalmente de acuerdo en que las tareas se realizan, un 35 % adicional también está de acuerdo, lo que indica que la mayoría reconoce los beneficios del trabajo en equipo. No se registraron respuestas neutrales ni de desacuerdos, mostrando así la importancia de fomentar y

mantener esta práctica como un pilar fundamental en la unidad educativa San Pedro de Guanujo.

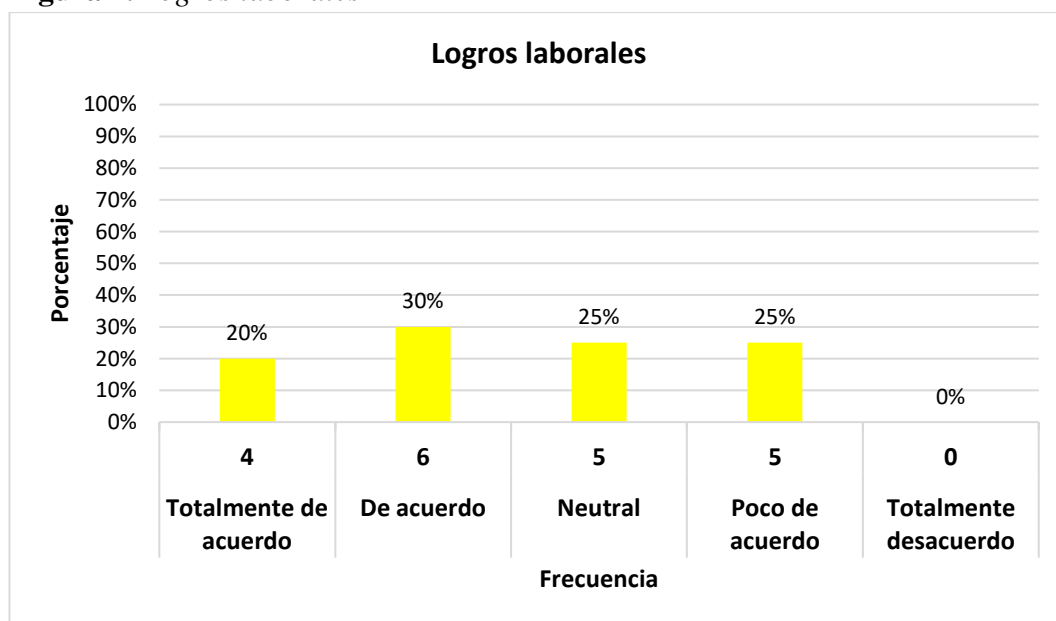
### 7. ¿Considera que los logros laborales son reconocidos por la institución de manera justa y equitativa?

**Tabla 9.** Logros laborales

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 4          | 20%         | 20%               | 20%                  |
|        | De acuerdo            | 6          | 30%         | 30%               | 50%                  |
|        | Neutral               | 5          | 25%         | 25%               | 75%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 5          | 25%         | 25%               | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 7.** Logros laborales



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

El 30 % de los encuestados expresan que los logros laborales son reconocidos de manera justa y equitativa, un 20 % está totalmente de acuerdo con esa afirmación. Sin embargo, un 25 % se mantiene neutral lo que evidencia que algunos empleados no tienen una opinión clara, Por otro lado está el 25 % que está poco de acuerdo lo que refleja una preocupación importante sobre la equidad en los reconocimientos

laborales, por lo que surge la necesidad de revisar y mejorar los mecanismos de reconocimientos.

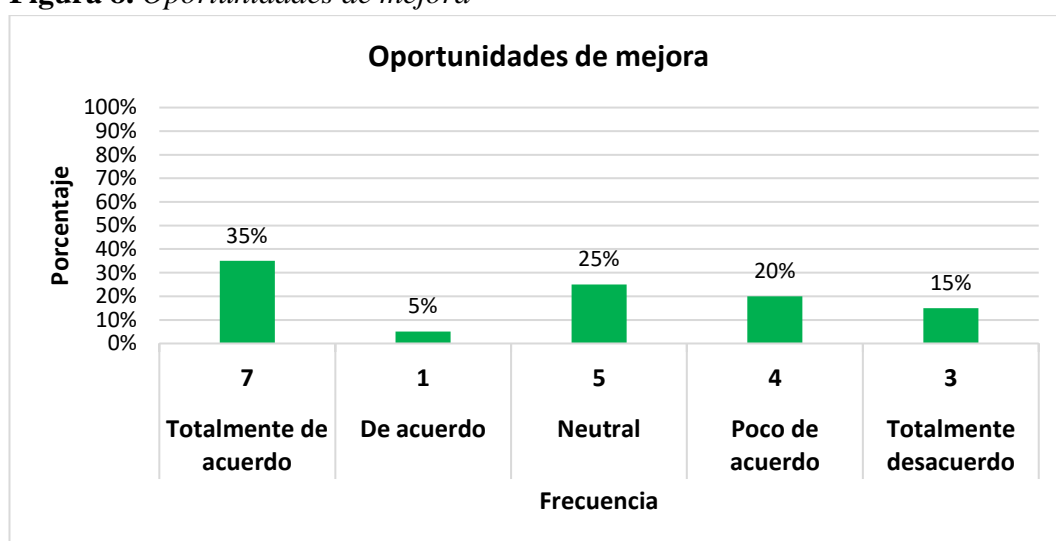
### 8. ¿Cree que tiene oportunidades adecuadas para mejorar sus habilidades y conocimientos en la institución?

**Tabla 10.** Oportunidades de mejora

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 7          | 35%         | 35%               | 35%                  |
|        | De acuerdo            | 1          | 5%          | 5%                | 40%                  |
|        | Neutral               | 5          | 25%         | 25%               | 65%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 4          | 20%         | 20%               | 85%                  |
|        | Totalmente desacuerdo | 3          | 15%         | 15%               | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 8.** Oportunidades de mejora



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

Los resultados de la pregunta muestran que un 35 % considera que tiene oportunidades adecuadas para mejorar sus habilidades y conocimientos en la institución, un 5 % adicional está totalmente de acuerdo, no obstante un 25 % mantiene una postura neutral lo que indica una falta de acceso a estos recursos de desarrollo, un 20 % está poco de acuerdo y un 15 % totalmente en desacuerdo, lo que indica que una porción significativa de los empleados siente que las

oportunidades para mejorar sus habilidades son limitadas. Este resultado sugiere la necesidad de revisar y fortalecer los programas de capacitación y desarrollo profesional.

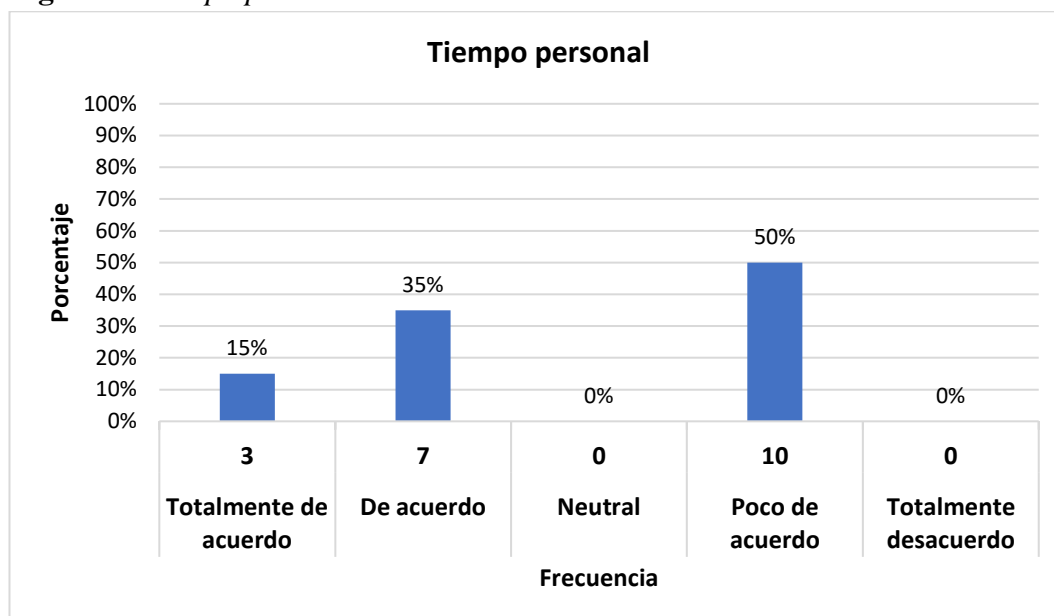
### 9. ¿Cree que su jornada laboral le permite disponer de tiempo suficiente para su vida personal?

**Tabla 11.** *Tiempo personal*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 3          | 15%         | 15%               | 15%                  |
|        | De acuerdo            | 7          | 35%         | 35%               | 50%                  |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 50%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 10         | 50%         | 50%               | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 9.** *Tiempo personal*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

Los resultados de la pregunta indican que un 50 % de los trabajadores siente que su jornada laboral no les permite disponer de tiempo suficiente para su vida personal, por otro lado un 35 % de los participantes está de acuerdo en que tienen tiempo suficiente para sus actividades fuera del trabajo, acompañado por un 15 % está

totalmente de acuerdo destacando que una pequeña porción experimenta satisfacción plena en este aspecto.

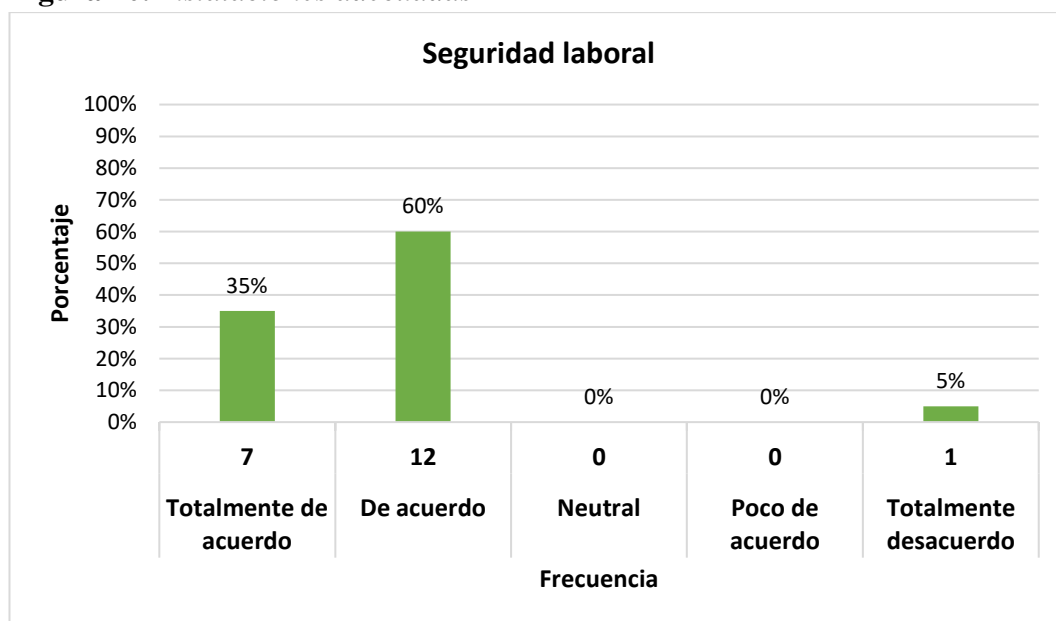
### 10. ¿Considera que las instalaciones de trabajo son cómodas y adecuadas para desempeñar sus funciones?

**Tabla 12.** *Instalaciones adecuadas*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 7          | 35%         | 35%               | 35%                  |
|        | De acuerdo            | 12         | 60%         | 60%               | 95%                  |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 95%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 95%                  |
|        | Totalmente desacuerdo | 1          | 5%          | 5%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 10.** *Instalaciones adecuadas*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

Los datos obtenidos de esta pregunta revelan que un 60 % de los encuestados considera que las instalaciones de trabajo son adecuadas y cómodas para realizar sus funciones, un 35 % de los participantes está totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que subraya la percepción de que el espacio de trabajo contribuye favorablemente al desempeño. Sin embargo, un 5 % está totalmente en desacuerdo,

lo que indica que existe un pequeño porcentaje de empleados que percibe que las instalaciones no cumplen con sus necesidades.

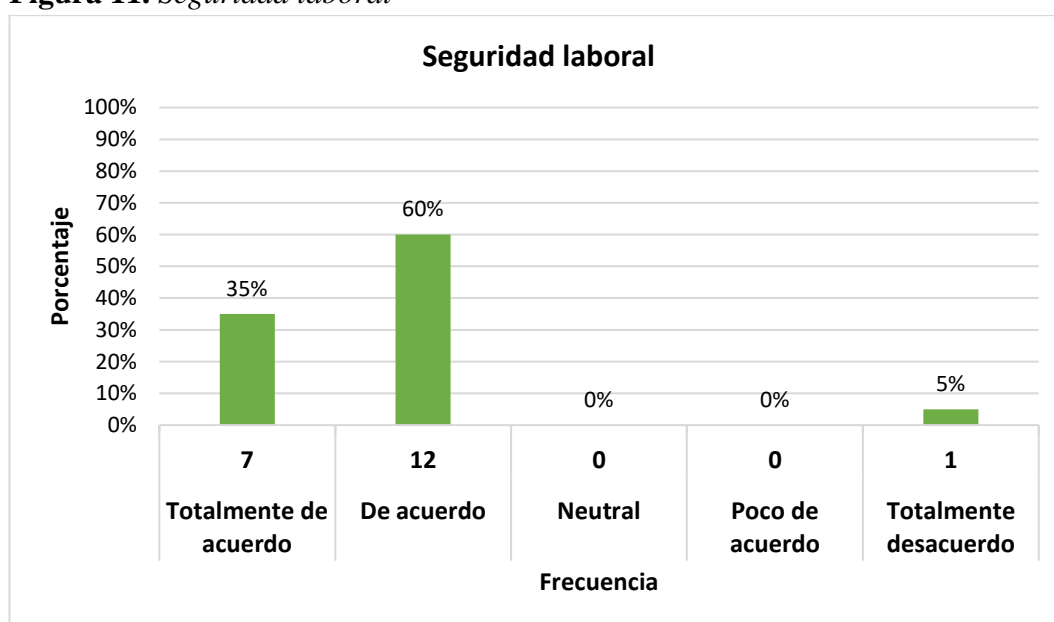
### 11. ¿Percibe que la institución garantiza su seguridad física y emocional en el entorno laboral?

**Tabla 13.** Seguridad laboral

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 7          | 35%         | 35%               | 35%                  |
|        | De acuerdo            | 12         | 60%         | 60%               | 95%                  |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 95%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 95%                  |
|        | Totalmente desacuerdo | 1          | 5%          | 5%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 11.** Seguridad laboral



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

Los resultados de la pregunta indican que un 60 % de los encuestados percibe que la institución garantiza su seguridad física y emocional en el entorno laboral, un 35 % está totalmente de acuerdo lo que refuerza la sensación de seguridad generalizada. Sin embargo, un 5 % de los participantes no está de acuerdo,

sugiriendo que una pequeña fracción de los empleados no percibe un nivel adecuado de seguridad en el trabajo.

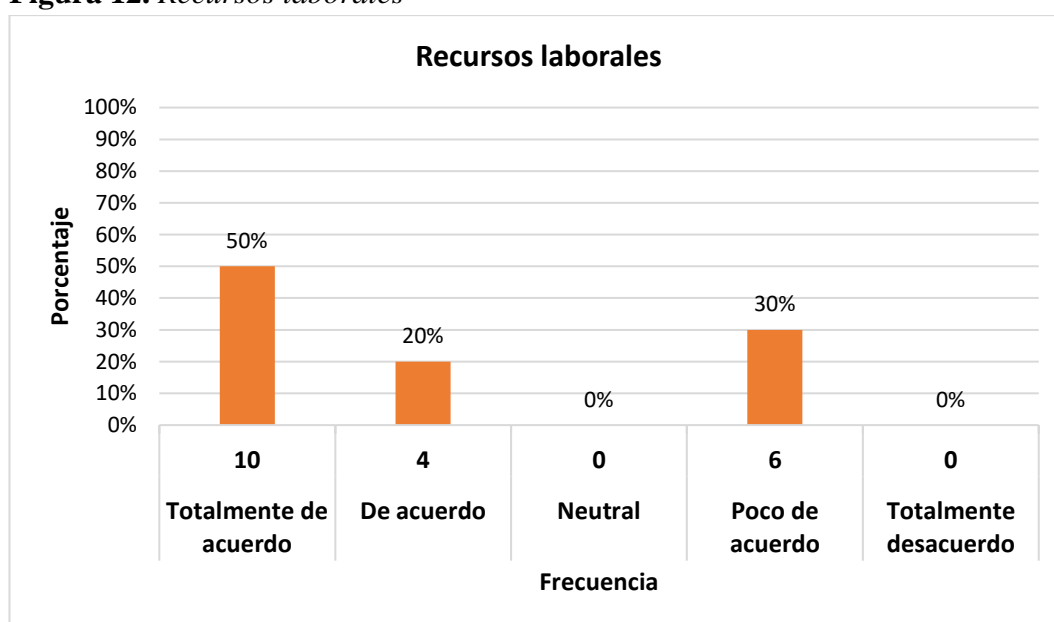
## 12. ¿Cree que dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?

**Tabla 14.** *Recursos laborales*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 10         | 50%         | 50%               | 50%                  |
|        | De acuerdo            | 4          | 20%         | 20%               | 70%                  |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 70%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 6          | 30%         | 30%               | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 12.** *Recursos laborales*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

Un 50 % de los encuestados considera que dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el acceso a herramientas y apoyo dentro de la institución, un 20% también comparte esta afirmación, no obstante un 30 % se

muestra poco de acuerdo, lo que indica una preocupación relevante sobre la falta de recursos adecuados para cumplir con sus tareas de manera eficiente.

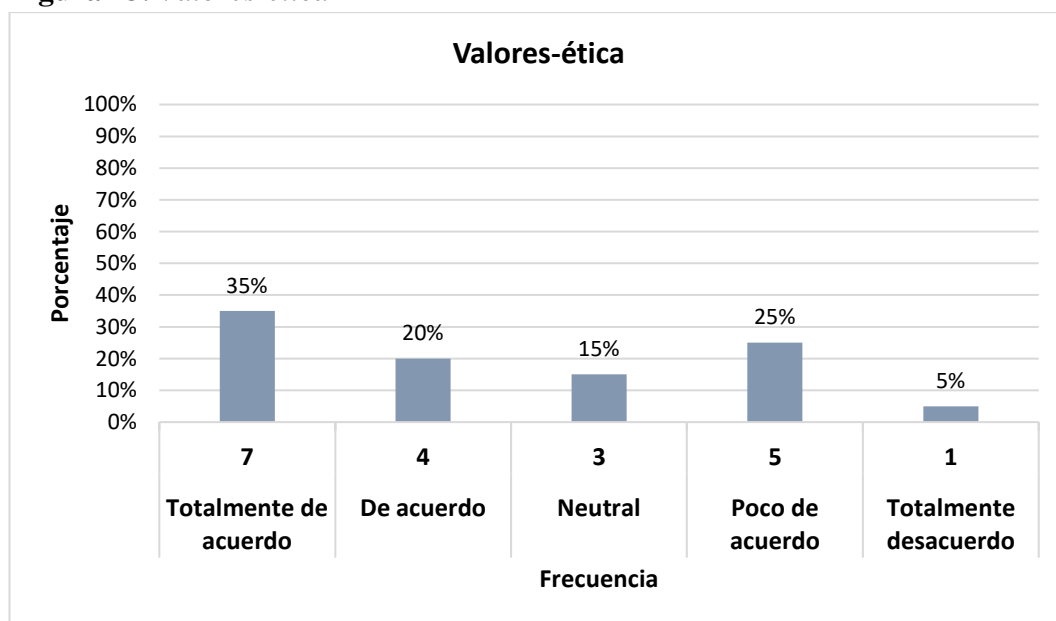
### 13. ¿Siente que los valores de la institución son coherentes con su propia ética laboral?

**Tabla 15.** *Valores-ética*

|              |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido       | Totalmente de acuerdo | 7          | 35%         | 35%               | 35%                  |
|              | De acuerdo            | 4          | 20%         | 20%               | 55%                  |
|              | Neutral               | 3          | 15%         | 15%               | 70%                  |
|              | Poco de acuerdo       | 5          | 25%         | 25%               | 95%                  |
|              | Totalmente desacuerdo | 1          | 5%          | 5%                | 100%                 |
| <b>Total</b> |                       | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 13.** *Valores-ética*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### **Análisis e interpretación del contenido**

De acuerdo con los resultados un 35 % considera que los valores de la institución son coherentes con su propia ética laboral, acompañado por un 20 % que también comparte esta visión, pero existe un 25 % que está poco de acuerdo, lo que indica una preocupación significativa sobre la falta de alineación, otro 15 % se mantiene neutral y un 5 % está totalmente en desacuerdo, lo que resalta una minoría

considerable que siente que los valores de la institución no coinciden con sus principios.

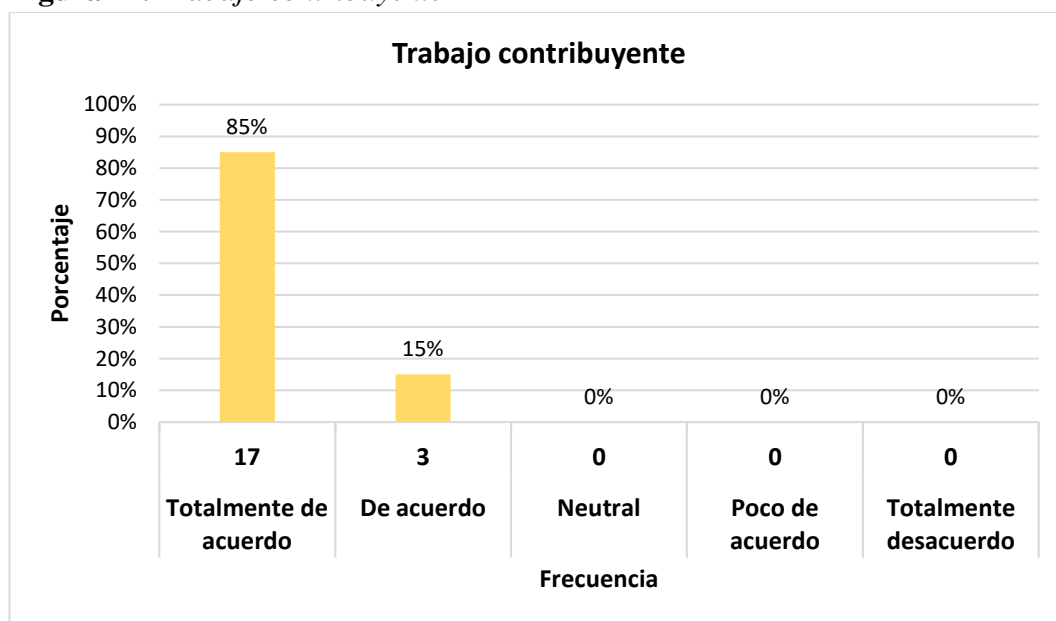
#### 14. ¿Percibe que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la organización?

**Tabla 16.** Trabajo contribuyente

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 17         | 85%         | 85%               | 85%                  |
|        | De acuerdo            | 3          | 15%         | 15%               | 100%                 |
|        | Neutral               | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 14.** Trabajo contribuyente



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

#### Análisis e interpretación del contenido

Los resultados muestran que un 85 % de los encuestados percibe que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la organización, lo que refleja un alto nivel de motivación y sentido de propósito en el personal, el otro 15 % está de acuerdo. La ausencia de respuestas neutrales o de desacuerdo sugiere un consenso

claro y fuerte sobre la importancia del trabajo realizado por los empleados en el logro de los objetivos organizacionales.

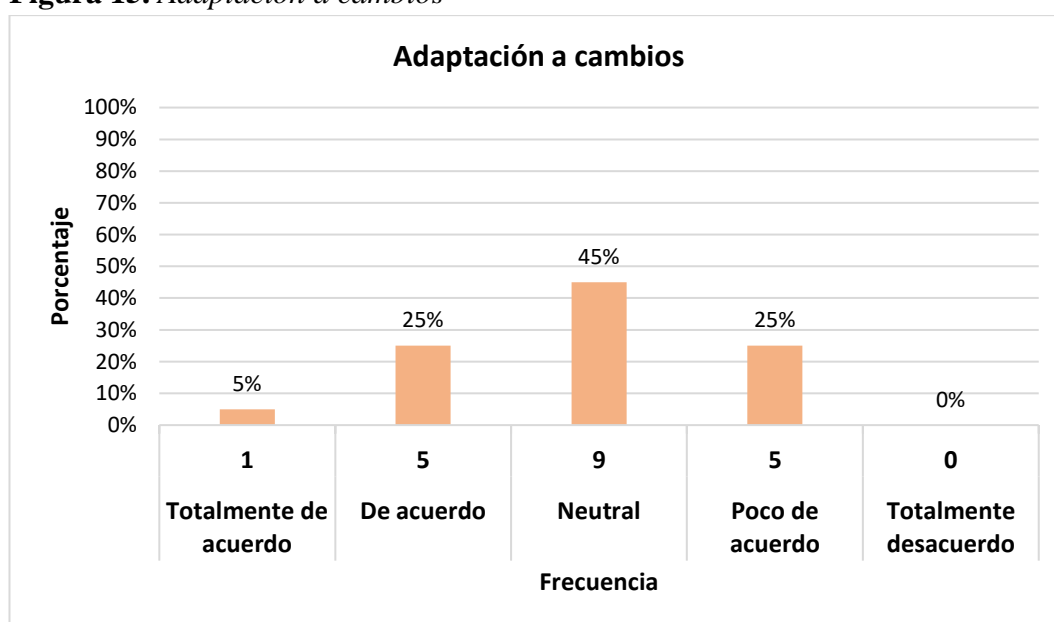
### 15. ¿Considera que la institución se adapta con facilidad a los cambios y retos actuales?

**Tabla 17.** Adaptación a cambios

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 1          | 5%          | 5%                | 5%                   |
|        | De acuerdo            | 5          | 25%         | 25%               | 30%                  |
|        | Neutral               | 9          | 45%         | 45%               | 75%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 5          | 25%         | 25%               | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 15.** Adaptación a cambios



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

### Análisis e interpretación del contenido

Las respuestas constatan que un 25 % de los encuestados está de acuerdo en que la institución se adapta con facilidad a los cambios y retos actuales, mientras que solo un 5 % está totalmente de acuerdo, sin embargo un 45 % mantiene una postura neutral, lo que evidencia que no permite una evaluación contundente ya que por otro lado un 25 % está poco de acuerdo, lo que indica la necesidad de mejorar la

flexibilidad organizacional y la comunicación interna, así como de proporcionar las herramientas necesarias para enfrentar los retos del entorno.

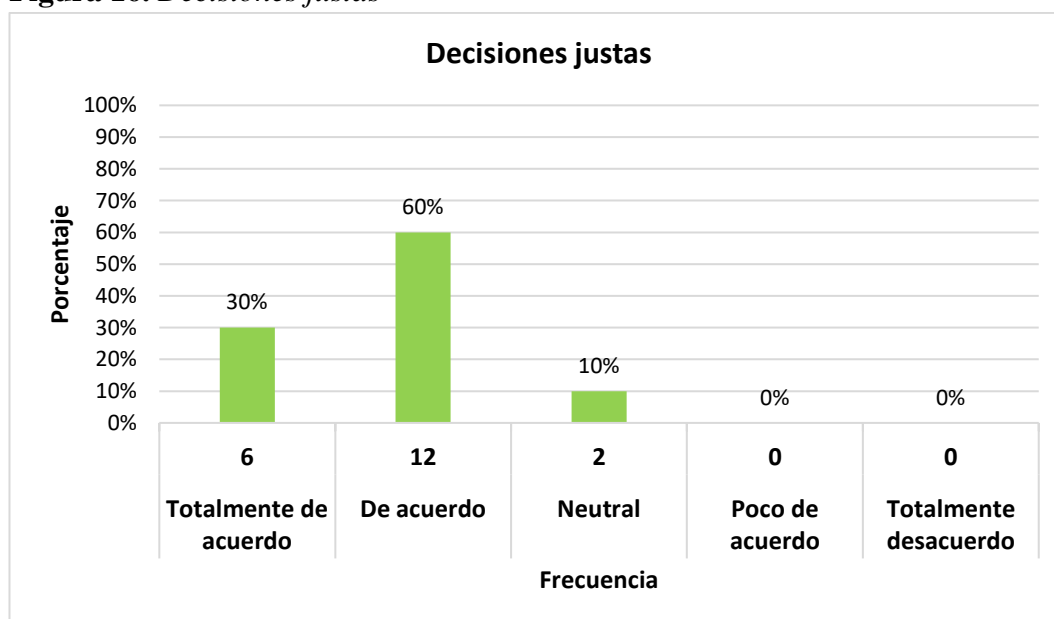
## 16. ¿Percibe que las decisiones de los líderes son justas y transparentes?

**Tabla 18.** *Decisiones justas*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 6          | 30%         | 30%               | 30%                  |
|        | De acuerdo            | 12         | 60%         | 60%               | 90%                  |
|        | Neutral               | 2          | 10%         | 10%               | 100%                 |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo.

**Figura 16.** *Decisiones justas*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo.

### Análisis e interpretación del contenido

Los datos indican que un 60 % de los encuestados considera que las decisiones de los líderes son justas y transparentes, un 30 % está totalmente de acuerdo, lo que refuerza la idea de que una parte importante del personal valora positivamente la equidad y claridad en la toma de decisiones. Sin embargo, un 10 % se mantiene neutral lo que podría indicar una falta de experiencia con las decisiones de los líderes.

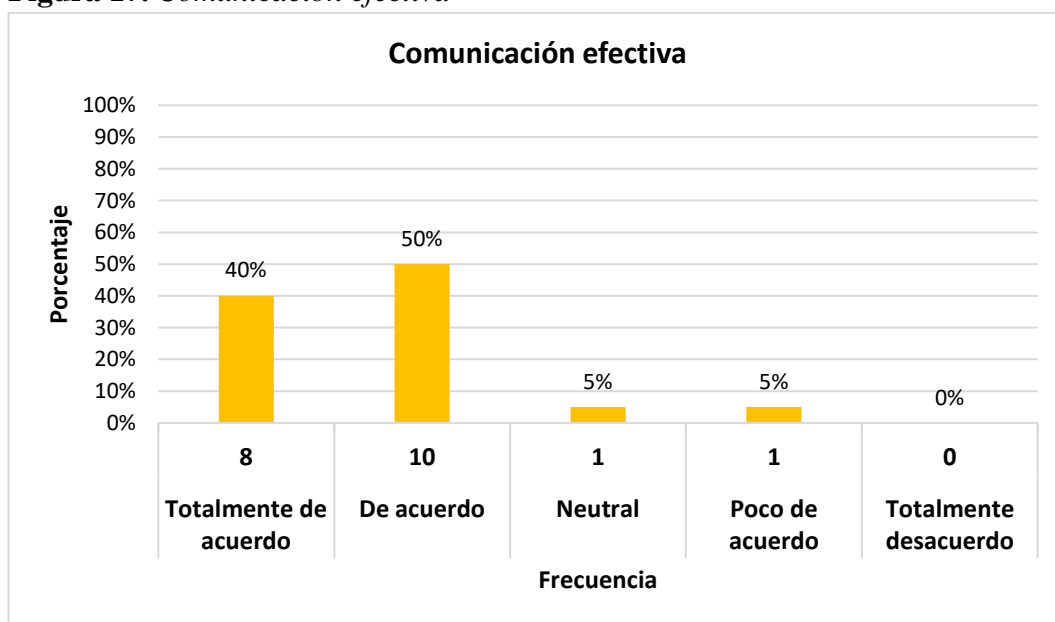
### 17. ¿Cree que los canales de comunicación interna son accesibles y efectivos?

**Tabla 19.** *Comunicación efectiva*

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 8          | 40%         | 40%               | 40%                  |
|        | De acuerdo            | 10         | 50%         | 50%               | 90%                  |
|        | Neutral               | 1          | 5%          | 5%                | 95%                  |
|        | Poco de acuerdo       | 1          | 5%          | 5%                | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo.

**Figura 17.** *Comunicación efectiva*



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanajuo.

#### **Análisis del contenido**

Un 50 % de los encuestados opina que los canales de comunicación interna son accesibles y efectivos, un 40 % está totalmente de acuerdo representando un escenario favorable para los trabajadores, sin embargo, un 5 % se mantiene neutral, y otro 5 % está poco de acuerdo, señalando una pequeña proporción que percibe fallas en la comunicación interna. Aunque en general los canales son bien

valorados, existe una oportunidad para mejorar la accesibilidad y efectividad de la comunicación.

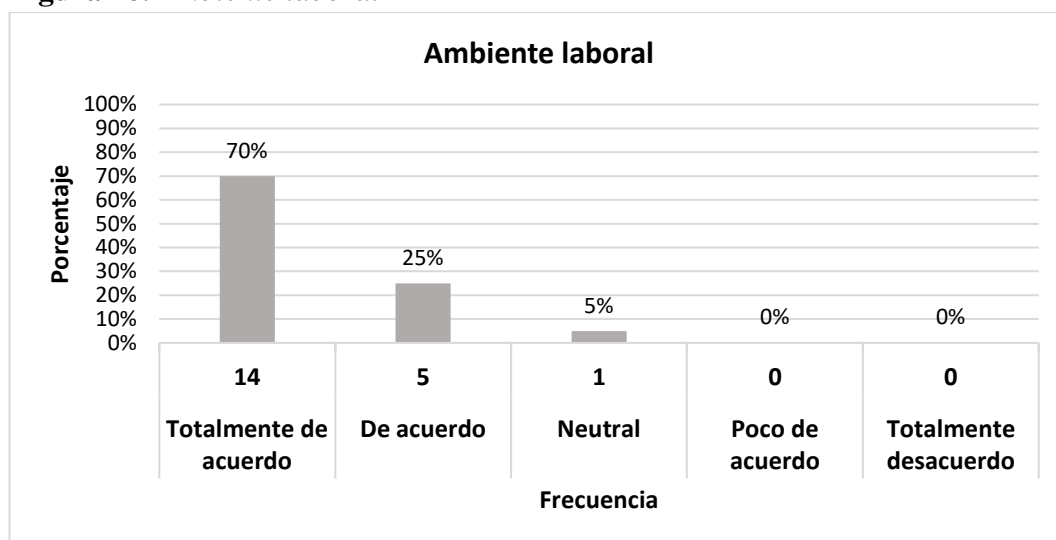
**18. ¿Siente que el ambiente laboral lo impulsa a dar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos de la institución?**

**Tabla 20.** Ambiente laboral

|        |                       | Frecuencia | Porcentaje  | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 14         | 70%         | 70%               | 70%                  |
|        | De acuerdo            | 5          | 25%         | 25%               | 95%                  |
|        | Neutral               | 1          | 5%          | 5%                | 100%                 |
|        | Poco de acuerdo       | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | Totalmente desacuerdo | 0          | 0%          | 0%                | 100%                 |
|        | <b>Total</b>          | <b>20</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b>       |                      |

*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Figura 18.** Ambiente laboral



*Nota.* Elaboración propia. Fuente: Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

**Análisis del contenido**

Los datos obtenidos por el personal de la unidad educativa San Pedro de Guanujo revelan que el 70% de los encuestados siente que el ambiente laboral los impulsa a dar lo mejor de sí mismos para cumplir con los objetivos de la institución, lo que refleja un alto nivel de motivación y compromiso. Además, un 25% está de acuerdo con esta afirmación, mientras que solo un 5% mantiene una postura neutral.

## **4.2. Discusión de resultados**

Los resultados generales de la encuesta muestran que la mayoría de los empleados sienten que su trabajo contribuye al éxito de la organización y que los valores institucionales están alineados con los suyos, lo que ayuda a reforzar el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos, además muchos perciben que el entorno laboral les impulsa a esforzarse por alcanzar metas comunes.

Sin embargo, también se destacan aspectos que pueden estar afectando el bienestar emocional del personal, una de las preocupaciones más comunes es la percepción de la motivación y las tensiones laborales, lo que genera un ambiente de trabajo más conflictivo y estresante afectando el estado emocional.

Para que se pueda ayudar a contribuir en el bienestar de los servidores se debe reducir las tensiones emocionales, es importante implementar estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado emocional y las relaciones en el personal administrativo y docente donde, lo que se reflejaría en un mejor ambiente laboral y en el alcance de los objetivos de la Unidad Educativa San Pedro de Guanajuato.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1. Tema**

Estrategias preventivas para potenciar el estado emocional y las relaciones en el personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo, provincia Bolívar.

#### **5.2. Introducción**

El clima laboral y los factores psicosociales son aspectos sumamente importantes que influyen en el rendimiento y bienestar de los trabajadores, la presente propuesta aborda la necesidad de elaborar estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado de los servidores de Unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

En base al estudio se ha detectado problemas importantes como la falta de motivación, conflictos en el trabajo y la ausencia de reconocimiento, que perjudican el ambiente laboral. Esta propuesta tiene como objetivo crear un efecto beneficioso en la organización, fomentando el bienestar laboral, la misma que abarca la valoración de elementos internos y externos a través de un análisis FODA. Así, el objetivo es aportar a la formación de una cultura organizacional más sana y productiva.

#### **5.3. Antecedentes de la propuesta**

Al hablar de los factores psicosociales, se ha enfocado en todas las condiciones laborales que afecten en la salud física y mental de los trabajadores, cuando estas circunstancias no se manejan correctamente provocan tensiones y descontentos en el trabajo. Según varios autores de esta investigación, subrayan que un ambiente de trabajo adverso impacta significativamente en la, ausencia de una comunicación eficaz, una administración deficiente del estrés y escasos sistemas de reconocimiento laboral.

En la institución el personal administrativo y docente se encuentra sometido a elevadas cargas de trabajo debido al carácter de su labor, la comunicación continua con alumnos y padres, y la exigencia de alcanzar metas académicas y gerenciales.

#### **5.4. Justificación de la propuesta**

La importancia de esta propuesta nace por la necesidad de crear un entorno laboral que favorezca el desempeño y la satisfacción del personal administrativo y docente, un clima laboral positivo no solo mejora el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también impacta directamente en la calidad del servicio educativo que reciben los estudiantes.

En este sentido, la propuesta responde a la necesidad de implementar estrategias concretas que prevengan y mitiguen los efectos negativos de los factores psicosociales.

#### **5.5. Objetivo General**

Diseñar estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado emocional y las relaciones en el personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo.

#### **5.6. Objetivos específicos**

- Actualizar los conocimientos del área laboral para la implementación de estrategias preventivas.
- Evaluar los aspectos internos y externos que afectan al personal administrativo y docente, mediante el análisis DAFO.
- Plantear estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado emocional y las relaciones laborales en la institución.

#### **5.7. Desarrollo de la propuesta**

##### ***5.7.1. Actualizar los conocimientos del área laboral para la implementación de estrategias preventivas.***

Se propone la realización de estrategias preventivas en favor a todo el personal administrativo y docente, con el fin de dotarlos de conocimientos prácticos para enfrentar las problemáticas psicosociales identificadas.

Los temas abordados incluirán:

- a) Gestión del estrés laboral.
- b) Comunicación efectiva en el ámbito laboral.

- c) Resolución de conflictos y construcción de relaciones interpersonales saludables.
- d) Técnicas de automotivación y liderazgo.

Estas actividades no solo actualizarán los conocimientos del personal, sino que también promoverán una cultura organizacional más resiliente y colaborativa.

***5.7.2. Evaluar los aspectos internos y externos que afectan al personal administrativo y docente, mediante el análisis DAFO.***

Se realizó un análisis DAFO con la finalidad de obtener un conocimiento general de la situación interna y externa de los servidores de la institución con relación a los factores psicosociales. Esta tabla muestra las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo. En ese sentido se evaluará el cómo explotar las oportunidades a partir de las fortalezas y minimizar las debilidades para mitigar el impacto de las amenazas.

**Tabla 21. Análisis DAFO**

|                  | <b>Análisis Interno</b>  | <b>Análisis Externo</b>   |
|------------------|--|---|
| <b>Negativos</b> | <b>DEBILIDADES</b>   | <b>AMENAZAS</b>   |
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiencias en la comunicación entre áreas y niveles jerárquicos.</li> <li>• Carencia de mecanismos institucionalizados de reconocimiento al desempeño laboral.</li> <li>• Escasa capacidad de resolución de conflictos.</li> <li>• Dificultad para equilibrar las demandas laborales con el bienestar emocional.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la carga laboral, especialmente en épocas de evaluaciones y cierres académicos.</li> <li>• Recursos económicos limitados para implementar programas de bienestar y formación continua.</li> <li>• Conflictos externos con padres de familia o estudiantes.</li> <li>• Riesgo de rotación laboral en algunos puestos clave.</li> </ul>  |
| <b>Positivos</b> | <b>FORTALEZAS</b>  | <b>OPORTUNIDADES</b>  |
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso significativo de miembros del personal docente y administrativo hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.</li> <li>• Alta experiencia y formación académica de gran parte del personal.</li> <li>• Interés del personal para participar en procesos de formación y mejora.</li> <li>• Cultura organizacional orientada al cumplimiento de objetivos académicos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a programas gubernamentales y de instituciones privadas.</li> <li>• Uso de herramientas tecnológicas que pueden facilitar el diagnóstico y la implementación de estrategias.</li> <li>• Interés social y gubernamental por mejorar las condiciones laborales en el sector educativo.</li> <li>• Acceso a instituciones de educación superior o centros especializados para brindar formación sin altos costos.</li> </ul> |

*Nota.* El esquema representa el análisis DAFO del personal de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo. Fuente: Elaboración propia.

### **5.7.2.1. Análisis FO, FA, DA, DO**

**FO (Fortalezas + Oportunidades):** Aplicar la experiencia y capacitación del personal dedicado para establecer programas de bienestar que optimicen el ambiente de trabajo y robustezcan las relaciones personales. Las posibilidades externas, como la cooperación con entidades gubernamentales y la disponibilidad de recursos de formación, pueden constituir el fundamento para crear proyectos innovadores que fomenten el bienestar emocional del equipo. Por ejemplo, es posible coordinar talleres y actividades que fortalezcan la unidad grupal y disminuyan el estrés en el trabajo.

**FA (Fortalezas + Amenazas):** Utilizar el compromiso y la disponibilidad del personal como herramientas para enfrentar los desafíos derivados de la alta carga laboral y el estrés. Se pueden diseñar estrategias internas, como pausas activas, actividades recreativas o dinámicas de integración que permitan liberar tensiones sin necesidad de una gran inversión económica. Esto ayudaría a mitigar el impacto de las amenazas externas y fortalecería la percepción de apoyo institucional.

**DO (Debilidades + Oportunidades):** Aprovechar las oportunidades externas (como la oferta de capacitaciones gratuitas o el respaldo de entidades educativas) para contrarrestar las debilidades internas, como la falta de comunicación efectiva y el déficit en reconocimiento laboral. Las capacitaciones pueden incluir talleres prácticos en habilidades blandas, como la comunicación asertiva, técnicas de motivación y manejo de conflictos, contribuyendo así a una mejora gradual del ambiente laboral.

**DA (Debilidades + Amenazas):** Priorizar un plan de intervención como la desmotivación y los conflictos interpersonales, considerando las limitaciones económicas y el entorno externo desafiante. Por ejemplo, implementar encuestas internas o sesiones de retroalimentación periódicas podría ser una solución de bajo costo para identificar problemas y generar propuestas de mejora en conjunto con el personal.

**5.7.3. Elaborar estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afectan el estado emocional y las relaciones laborales en la institución.**

**Tabla 22. Cuadro estrategias preventivas**

| <b>Estrategia</b>  | <b>Desarrollo</b>   | <b>Alcance</b>  | <b>Viabilidad</b>  |
|--|---|---|--|
| <b>Crear un programa de reconocimiento laboral</b>                             | Diseñar un sistema de reconocimiento formal e informal para valorar el desempeño del personal. Esto incluye: premios mensuales o trimestrales, menciones honoríficas, diplomas, correos de agradecimiento personalizados y publicaciones internas destacando logros.    | Todo el personal docente y administrativo de la institución.  | <b>Alta:</b> Requiere recursos mínimos, ya que puede realizarse con herramientas internas.             |
| <b>Realizar talleres sobre manejo del estrés y habilidades interpersonales</b> | Implementar talleres liderados por expertos en psicología organizacional, enfocados en: manejo del estrés laboral, inteligencia emocional, comunicación asertiva y técnicas de relajación. Complementar con sesiones prácticas como la meditación, pausas activas, etc. | Grupos pequeños (10-15 personas) para facilitar dinámicas efectivas. Gradualmente, abarcar a todo el personal.    | <b>Media:</b> Necesita inversión moderada para expertos, pero puede gestionarse con alianzas externas. |
| <b>Organizar espacios regulares de comunicación y retroalimentación</b>        | Establecer reuniones mensuales donde se permita a los equipos expresar inquietudes, proponer mejoras y generar soluciones colaborativas. Estas reuniones pueden estar moderadas por un facilitador neutral para asegurar el respeto y la escucha activa.                | Involucra a todos los niveles jerárquicos, promoviendo la integración entre el personal administrativo y docente. | <b>Alta:</b> Puede realizarse utilizando horarios establecidos y facilitadores internos.               |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <b>Implementar pausas activas y actividades recreativas</b> | Diseñar e incorporar pausas activas durante la jornada laboral (ejercicios de 5-10 minutos). Organizar actividades recreativas o deportivas, como torneos internos, caminatas, días de integración, etc.   | Todo el personal, promoviendo la participación activa de docentes y administrativos.                 | <b>Alta:</b> Fácil de implementar y requiere baja inversión, especialmente para las pausas activas.               |
| <b>Fomentar una cultura de liderazgo positivo</b>           | Capacitar a los líderes promoviendo prácticas como la empatía, la motivación intrínseca y el acompañamiento efectivo. Introducir un sistema de mentoría para fortalecer las relaciones laborales.  | Directivos, rector, inspector y líderes de equipos, con impacto indirecto en todos los trabajadores. | <b>Media:</b> Necesita planificación y formación externa, pero sus beneficios son a largo plazo.                  |
| <b>Establecer un plan de manejo de conflictos internos</b>  | Diseñar un protocolo de gestión de conflictos que incluya: mediación imparcial, canales claros para reportar situaciones conflictivas, y capacitación en resolución de conflictos.   | Todo el personal, con énfasis en áreas donde los conflictos sean más frecuentes.                     | <b>Alta:</b> Puede gestionarse con personal capacitado y recursos internos.                                       |
| <b>Desarrollar campañas de bienestar emocional</b>          | Crear un programa continuo, enfocado en la salud mental y emocional del personal, que incluya: charlas de expertos, acceso a asesorías psicológicas, distribución de materiales sobre manejo del estrés, y campañas de sensibilización sobre la importancia del autocuidado. | Todo el personal de la institución.  | <b>Media:</b> Requiere coordinación con especialistas externos, pero es escalable según los recursos disponibles. |
| <b>Mejorar las condiciones físicas del entorno laboral</b>  | Realizar pequeñas mejoras en el ambiente físico, como la creación de espacios para el descanso, áreas verdes, y rincones de relajación. Garantizar una adecuada iluminación y ergonomía en las estaciones de trabajo.  | Todo el personal que utiliza las instalaciones de la Unidad Educativa San pedro de Guanajujo.        | <b>Media:</b> Dependerá del presupuesto asignado para adecuaciones, pero puede implementarse progresivamente.     |

*Nota.* El esquema representa las estrategias preventivas. Fuente: Elaboración propia.

Estas estrategias no solo abordan los factores psicosociales negativos de manera integral, sino que también se enfocan en la construcción de un ambiente de trabajo armonioso. La implementación de estas acciones contribuirá a la mejora del clima laboral, lo que repercutirá positivamente en el éxito institucional en general. Cabe señalar que la aplicación de estas estrategias requiere de estudios profundos que describan de manera certera su viabilidad, riesgos y costos para su ejecución efectiva. Por esta razón, este estudio presenta una serie de estas estrategias que sirven como base para futuras investigaciones y realizar un análisis relevante de su implementación.

## CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo “establecer la relación de los factores psicosociales en el clima laboral del personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo Provincia Bolívar”, el cual a través de un análisis enfocado en el bienestar laboral de los servidores de la institución se logró identificar las causas principales que afectaban su estado personal y profesional, lo que permite proponer estrategias preventivas para potenciar el estado emocional y las relaciones de los trabajadores. En función a sus objetivos se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En relación con el primer objetivo, se concluye que los factores psicosociales en relación con la teoría de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa de Siegrist que es su fundamentación teórica, muestra como la falta de reconocimiento y la baja motivación influyen de manera negativa en los trabajadores de la institución en su rendimiento laboral y productividad, problemas que, esta teoría desempeña un papel crucial ya que ayudar a abordar adecuadamente el problema, evitando así desencadenar problemas aún mayores como el agotamiento laboral y el ausentismo.
- En cuanto al diagnóstico situacional, los resultados muestran que los factores psicosociales están directamente relacionados con el estrés laboral situación no fácil de resolver de manera inmediata, ya que este problema va acompañado de varias aristas que acompañan la situación actual, sin embargo, existen diversas prácticas que pueden contribuir a mejorar el bienestar emocional de forma progresiva, el cual a lo largo de esta investigación se ha ido tratando de una en una.
- Los principales factores que afectan al clima laboral en los trabajadores de la institución son la falta de reconocimiento, la sobre carga laboral, la falta de motivación y las diferencias entre los objetivos que tiene la unidad educativa y los servidores de esta, factores por los que surge la necesidad inmediata de atención.
- La creación de estrategias preventivas que reduzcan las condiciones adversas que afecten el estado emocional es sumamente necesario además su implementación no requiere de una inversión costosa, ya que las mismas

están diseñadas para ser viables, pero si se necesita de un compromiso por parte de todos los miembros para que puedan integrarse en las políticas organizacionales, garantizando su sostenibilidad.

Estas medidas si se aplican de manera adecuada, pueden cambiar significativamente la percepción que los empleados tienen sobre su trabajo, mejorando el compromiso con las actividades y funciones diarias que tienen que realizar.

## RECOMENDACIONES

En base a la información obtenida y cuidadosamente analizada a lo largo de este proyecto de investigación, se ha sugerido las siguientes recomendaciones:

- Como primera instancia, se recomienda profundizar en las problemáticas y temas no abordados para tener una visión más amplia y exacta en cuanto a cómo los factores psicosociales afectan al clima laboral de los trabajadores, un estudio que abarque todas las raíces de un problema es considerado un estudio viable, es decir en cuanto más se profundice en el fenómeno de estudio más cerca estará de la solución a llegar.
- Implementar la propuesta desarrollada en esta investigación ya que es fundamental que la institución eduque a su personal sobre el manejo del estrés, su implementación a la vez debe ser progresiva y no invasiva enfocándose en el manejo adecuado de las emociones en situaciones de presión. La propuesta presentada está dotada de varias estrategias que ayuden a los trabajadores a gestionar las demandas emocionales y psicológicas dentro del entorno de trabajo.
- Establecer un sistema de reconocimiento laboral que permita a todos los trabajadores sentirse pertenecientes y mejor valorados en la unidad educativa, un sistema de reconocimiento motiva a personal a dar lo mejor de sí, siendo este beneficioso para el mismo individuo como a la institución. El sistema debe ser sostenible con el paso del tiempo y que forme parte de las mismas políticas institucionales.
- Fortalecer la comunicación es uno de los pilares fundamentales para mejorar cualquier ambiente laboral, es sumamente importante que la institución implemente canales de comunicación claros y accesibles entre el personal administrativo y docente independientemente del nivel jerárquico que posean. Los líderes al ser conscientes de la necesidad de mantener un contacto constante con su equipo verán reflejados resultados con tendencias positivas.

## REFERENCIAS

- Bazan Ramírez, A., & Simons, D. C. (2014). *Generación y aplicación del conocimiento psicológico en la educación*: ( ed.). Plaza y Valdés (México). <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39200>
- Díaz Bretones, F. (2013). *Psicología de las organizaciones*: ( ed.). Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/56311>
- Patlán Pérez, J. (2023). *Impacto psicosocial de las empresas*: (1 ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279162>
- Schejter, V., Cocha, T., y Furlan, G. (2017). *Una mirada institucional de lo psicológico: la alteridad en nosotros*: ( ed.). Eudeba. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/119936>
- Seisdedos, N. (2003). *El clima laboral y su medida*: ( ed.). Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/21221>
- Acome-Muñoz, M. E., Noroña-Salcedo, D. R., y Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242021000501254&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242021000501254&script=sci_arttext)
- Arano, R., Escudero, J., y Delfín, L. (2016). *Clima organizacional: agente del cambio en el diseño organizacional*. Universidad Veracruzana: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/06CA201602.pdf>
- Arias, E. R. (2024). *Investigación descriptiva: Qué es, tipos y ejemplos*. economipedia: [https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#google\\_vignette](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#google_vignette)
- Arias, J. J., y Mullo, J. D. (2024). *El ambiente laboral y su influencia en la satisfacción del talento humano, del comercial San Rafael, cantón Caluma, provincia de Bolívar año 2023 [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal de Bolívar]*. Repositorio institucional. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6807>
- Bazan, O. M. (2018). *Mecanismo de resolución de conflictos y su influencia en la motivación de los asesores de negocios de Caja Sullana oficina*

- Lambayeque [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional.*  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1507>
- Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Revista Científica*, 1(1), 20-35.  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>
- Brizuela-Gutiérrez, T. (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Revista Espiga*, 18(37), 99-110.  
<https://www.redalyc.org/journal/4678/467859737002/html/>
- Caicedo-Quiroz, P., Caicedo-Quiroz, R., Gutiérrez-Quiroz, C., y Cintra-Céspedes, A. (2022). Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas. *Maestro y Sociedad*, 19(3), 1018-1029. maestro y sociedad:  
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/5650/5425/18198>
- Calderón, M. J. (2020). *La incidencia de los estilos de liderazgo en las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa Hersaga Cía. Ltda. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].* Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10644/7753>
- Canseco, F., y Ojeda, A. (2016). COMUNICACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA FACILITAR EL. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183-194.  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Cardozo, L. (2021). *La importancia de la comunicación interna y tips para aplicar mejor la estrategia en tu empresa.* Zenvia:  
<https://www.zenvia.com/es/blog/comunicacion-interna/>
- Castillo, R., y Valencia, F. (2021). Seguridad ocupacional para mejorar el bienestar de los trabajadores en industrias alimentarias. *ciencialatina.org*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/994/1360?inline=1>

- Castro, M., y Morales, M. E. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 138-170. <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.11>
- Cepeda, S., Salguero, O., y Sánchez, Y. (2015). *RECONOCIMIENTO: HERRAMIENTA QUE REFUERZA EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE TNM LIMITED*. <http://polux.unipiloto.edu.co/>: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Charaja, Y. M., y Mamani, J. (2013). SATISFCCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - PUNO - PERÚ. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 5-13. <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Cosar, R. (2022). *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)
- FasterCapital. (2024). *Flexibilidad Permitió Escalar Capacidades Analíticas*. FasterCapital: <https://fastercapital.com/es/palabra-clave/flexibilidad-permiti%C3%B3-escalar-capacidades-anal%C3%ADticas.html>
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. *Revista Psicología Científica*.com: <https://pscient.net/zbhdi>
- Gómez, A. (2019). *Como mantener la motivación para estudiar*. Educalive: <https://www.educalive.com/blog/como-mantener-motivacion>
- Gómez, A., y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011)
- Gonzáles, P. (2020). *Comunicación interna en las empresas: tipos, características y herramientas*. Up Spain: <https://www.up-spain.com/blog/comunicacion-en-empresa-caracteristicas-tipos/>
- Guaquipana, A. V., y Parco, D. L. (2023). *El clima laboral y su influencia en la eficiencia del personal de la cooperativa de ahorro y crédito San José*

- ltda., en el cantón Chimbo, provincia, Bolívar año 2023 [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio institucional. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/7280>
- Jiménez, E. (2018). *El Conflicto Laboral: perspectivas y dimensiones*. riull.ull.es: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3001/EI%20Conflicto%20Laboral%20perspectivas%20y%20dimensiones..pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Joglar, N. (2014). *Motivación y reconocimiento [Tesis de maestría, Universidad Panamericana]*. Repositorio institucional. <https://scripta.up.edu.mx/handle/123456789/8965>
- Llanos, M. d., y Bell, R. E. (2018). La cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60>
- Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., y Díaz-Patiño, D. G. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>
- Medina, C. (2021). Relación entre factores psicosociales y el clima laboral. *Revista Educación y Sociedad*, 2(4), 58-68. <https://doi.org/10.53940/reys.v2i4.75>
- Méndez, A. (2013). *Motivación según autores*. euroresidentes: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores/>
- Miguel, B., Serrano, R., Arbués, C., López, R., Blasco, J., y Bartolomé, A. (2021). *La carga de trabajo, artículo monográfico*. Revista Sanitaria de Investigación: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>
- Ministerio de Trabajo, Migrantes y Seguridad Social. (2020). *Factores psicosociales*. saludlaboral.org: <https://saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

- Miranda, A. M., Hernández, M. A., y Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121. <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Moncada. (2024). *FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES*. perplexity: <https://www.perplexity.ai/search/ayudeme-con-3-8RJZVRxVTO2yXAWHHQm3gQ>
- Moyano-Sailema, Noroña-Salcedo, D., y Vega-Falcón, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5). <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976/5508>
- Muñoz-Araya, V., y Mayta-Tristán, P. (2020). Balance trabajo-vida: un nuevo indicador del bienestar de los profesionales de la salud. *Revista médica de Chile*, 145(10), 1361-1362. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872017001001361>
- Noroña, D. R., Vega Falcón, V., y Zurita, C. M. (2022). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LAS BRIGADAS DEL MUNICIPIO DE QUITO*. dspace.uniandes.edu.ec: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15297/1/UA-MSO-EAC-093-2022.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*. webapps.ilo.org: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09\\_9\\_span.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf)
- Ojeda, L. (2017). *TEORÍAS DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO*. core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>
- Ortega, C. K. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral del personal de salud de un Hospital Barranca Cajatambo, 2022 [Tesis de Especialidad, Universidad Privada Norbert Wiener]*. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8404>

- Parra, A. (2020). *Las mejores preguntas para realizar una encuesta de formación*. QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-de-formacion/>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.  
<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pérez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194.  
[https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842009000200003&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842009000200003&script=sci_arttext)
- Pérez, J., y Gardey, A. (2019). *Recursos materiales - Qué son, definición, tipos e importancia*. definicion.de: <https://definicion.de/recursos-materiales/>
- Pérez, J., y Merino, M. (2022). *Autor - Qué es, definición y concepto*. definicion.de: <https://definicion.de/autor/>
- Pérez, J., y Merino, M. (2024). *Método deductivo - Qué es, características, herramientas, tipos, ventajas y desventajas*. definicion.de: [https://definicion.de/metodo-deductivo/#google\\_vignette](https://definicion.de/metodo-deductivo/#google_vignette)
- Raffino. (2021). *Recursos materiales*. Editorial Etecé:  
<https://concepto.de/recursos-materiales/>
- Ríos, A. d. (2019). Consideraciones en torno al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. *Ius Comitiālis*, 2(4), 29-46.  
<https://doi.org/10.36677/iuscomitialis.v2i4.12944>
- Ríos, A. d. (2019). Consideraciones en torno al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. *Ius Comitiālis*, 2(4), 29-46.  
<https://doi.org/10.36677/iuscomitialis.v2i4.12944>
- Rodríguez, A. Y. (2016). *La comunicación dentro de las organizaciones [Tesis de Posgrado, Universidad Militar Nueva Granada]*. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10654/14976>
- Rodríguez, E. (2017). *Condiciones de trabajo y su relación con el calculo del productor: Una comparación entre maximización de masa y tasa de ganancia*. [uaeh.edu.mx](http://uaeh.edu.mx):

[https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_ModEInEDes/eduardo\\_rod/1.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_ModEInEDes/eduardo_rod/1.pdf)

- Rodríguez, G. (2014). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Revista Poliantea*, 19(17), 67-86.  
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464/426>
- Royo, S. (2022). *NTP 107: Diseño y realización de entrevistas*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo :  
[https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_107.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_107.pdf)
- Segundo, J. P. (2023). *Método inductivo*. Enciclopedia Humanidades:  
<https://humanidades.com/metodo-inductivo/>
- Tafur, R. M., Soriano, R. L., y Huamán, S. P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164.  
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Tormo, G., y Osca, A. (2011). Antecedentes Organizacionales y Personales de las Intenciones de Compartir Conocimiento: Apoyo, Clima y Compromiso con la Organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622011000300006&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622011000300006&script=sci_arttext)
- Treviño, N. I., y Abreu, J. L. (2017). *Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia*. spentamexico.org:  
[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- UNIR. (2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* La universidad en Internet: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Universidad Internacional de la Rioja. (2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* La universidad en Internet: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Valle, N. M. (2018). APORTES PARA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL PARA PREVENIR ACCIDENTES Y RIESGOS. *Revista de Investigación en Ciencias de la*

- Administración ENFOQUES*, 2(8), 265-287.  
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968097003/html/>
- Varas, I. (2019). *APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TELETRABAJADORES*. dposit.ub.edu:  
[https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM\\_Ignacio\\_Varas.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf)
- Vidiella, J., y Larrain, V. (2015). El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente: Corporalidades, afectos y saberes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(67), 1281-1310.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662015000400013&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662015000400013&script=sci_arttext)
- Yopan, J. L., Palmero, N., y Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.  
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Zikmund, W. (2020). *INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA: Fundamentos básicos*. ULA Online:  
[https://practicaprofesionales.ula.edu.mx/documentos/ULAONLINE/Maestria/MAN/HRM558/Publicaci%C3%B3n/Semana\\_3/Estudiante/HRM558\\_S3\\_E\\_Inv\\_explo.pdf](https://practicaprofesionales.ula.edu.mx/documentos/ULAONLINE/Maestria/MAN/HRM558/Publicaci%C3%B3n/Semana_3/Estudiante/HRM558_S3_E_Inv_explo.pdf)
- Zuzama, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. dspace.uib.es:  
[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_Juana\\_Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1)

**ANEXOS**

**Anexo 1.- Cronograma (Gantt)**

**Tabla 23.** *Cronograma de actividades.*

| <b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>                |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
|---|------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------|--|--|--|--|--------------------------------------|--|--|--|--|
| <b>AÑO:</b>                                     | <b>2024</b>                        |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
| <b>MES:</b>                                     | <b>MAYO</b>                        |  |  |  | <b>JUNIO</b>                         |  |  |  |  | <b>JULIO</b>                         |  |  |  |  |
| <b>DIA:</b>                                     | <b>Del 1 de mayo al 31 de mayo</b> |  |  |  | <b>Del 3 de junio al 30 de junio</b> |  |  |  |  | <b>Del 1 de Julio al 31 de Julio</b> |  |  |  |  |
| <b>Tema, Descripción del problema</b>           |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
| <b>Formulación del problema a justificación</b> |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
| <b>Objetivos generales y específico</b>         |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
| <b>Operacionalización de variables</b>          |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
| <b>Antecedentes</b>                             |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |
| <b>Marco científico</b>                         |                                    |  |  |  |                                      |  |  |  |  |                                      |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Marco conceptual</b>                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Marco legal</b>                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Metodología, tipo de investigación</b>              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Enfoque de la investigación</b>                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Método de investigación</b>                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Técnicas e instrumento de Recopilación de Datos</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Universo, Población, Muestra</b>                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Procesamiento de la información</b>                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Cronograma Tentativo</b>                            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Presupuesto</b>                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Anexo</b>   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*Nota.* Elaboración propia.

**Anexo 2.- Presupuesto Ejecutado**

**Tabla 24.** *Presupuesto.*

| <b>ACTIVIDADES</b> | <b>UNIDADES</b> | <b>COSTO/ UNIDAD</b> | <b>COSTO TOTAL</b> |
|--------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
| Esferos            | 5               | 0,50                 | 2,50               |
| Hoja de papel bond | 16              | 0,50                 | 8,00               |
| Internet           | 10              | 0,60                 | 6,00               |
| Transporte         | 5               | 6.00                 | 30.00              |
| <b>TOTAL</b>       |                 |                      | <b>46,50</b>       |

*Nota.* Elaboración propia.

Anexo 3.- Modelo de la Encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN  
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



EXTENSIÓN SAN MIGUEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Encuesta dirigida a:** Personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo Provincia Bolívar

**Objetivo:** Recolectar información del personal administrativo y docente de la unidad Educativa San Pedro de Guanujo Provincia Bolívar para establecer la relación de los factores psicosociales en el clima laboral.

**Instrucciones:** Por favor lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione la alternativa que más se acerca a lo que usted piense en la escala presentada.

**Preguntas:**

**1. ¿Considera que la cantidad de tareas asignadas es razonable para el tiempo disponible?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**2. ¿Cree que la presión de cumplir con tiempos ajustados afecta la calidad de su trabajo?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**3. ¿Siente que la organización muestra interés genuino en su bienestar personal y profesional?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**4. ¿Siente que puede expresar sus ideas y preocupaciones con libertad en el entorno laboral?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**5. ¿Cree que los desacuerdos en el lugar de trabajo se resuelven de manera adecuada y respetuosa?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**6. ¿Opina que las tareas se realizan de manera eficiente gracias al trabajo colaborativo?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**7. ¿Considera que los logros laborales son reconocidos por la institución de manera justa y equitativa?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**8. ¿Cree que tiene oportunidades adecuadas para mejorar sus habilidades y conocimientos en la institución?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**9. ¿Cree que su jornada laboral le permite disponer de tiempo suficiente para su vida personal?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**10. ¿Considera que las instalaciones de trabajo son cómodas y adecuadas para desempeñar sus funciones?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**11. ¿Percibe que la institución garantiza su seguridad física y emocional en el entorno laboral?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**12. ¿Cree que dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**13. ¿Siente que los valores de la institución son coherentes con su propia ética laboral?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**14. ¿Percibe que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito de la organización?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**15. ¿Considera que la institución se adapta con facilidad a los cambios y retos actuales?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**16. ¿Percibe que las decisiones de los líderes son justas y transparentes?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**17. ¿Cree que los canales de comunicación interna son accesibles y efectivos?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**18. ¿Siente que el ambiente laboral lo impulsa a dar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos de la institución?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) Poco de acuerdo
- e) Nada de acuerdo

**Anexo 4.- Evidencias de la aplicación de la encuesta en la institución**

**Figura 19.** Encuesta al rector de la institución (personal administrativo)



**Figura 20.** Encuesta a profesores de la institución (Personal docente) - 1



**Figura 21.** Encuesta a profesores de la institución (Personal docente) - 2



**Figura 22.** Encuesta a profesores de la institución (Personal docente) - 3



## Anexo 5.- Anexo de turnitin

|            |                                      |   |                                 |
|------------|--------------------------------------|---|---------------------------------|
| <b>UEB</b> | UNIVERSIDAD<br>ESTATAL<br>DE BOLIVAR | UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR<br>CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | <b>EXTENSIÓN<br/>SAN MIGUEL</b> |
|------------|--------------------------------------|---|---------------------------------|


DRA. YONAIKER DEL MAR NAVAS MONTES, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL  
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "Factores psicosociales y su relación con el clima laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa San Pedro de Guanujo, provincia Bolívar, año 2024.", presentado por la señorita Patin Manobanda Viviana Nataly, estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia o accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un porcentaje de similitud del 0 %, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,



Dra. Yonaiker Del Mar Navas Montes  
Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao  
San Miguel - Ecuador  
Teléfono: (593) 032 989832 - 032989813 - 032989463  
[www.ueb.edu.ec](http://www.ueb.edu.ec)