



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

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

**Título de la investigación:**

“El Clima organizacional para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad  
Educativa General Eloy Alfaro”

**AUTOR:**


Danilo Javier Murillo Bravo

**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio**

MANTA – MANABÍ - ECUADOR

2024

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

 <b>Uleam</b> UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

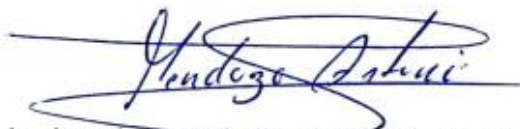
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular proyecto investigativo bajo la autoría del estudiante, Murillo Bravo Danilo Javier, legalmente matriculado en la carrera de Administración de empresa, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "El Clima organizacional para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

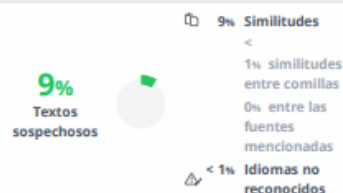
Manta 22 de julio de 2024.

Lo certifico,



Lcdo. Amado Antonio Mendoza Briones PhD  
Docente Tutor

# El Clima organizacional para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro



Nombre del documento: Proyecto de tesis Danilo 20.docx  
 ID del documento: 999e600a9c789dfd2a412c3adb91c113992f3ef  
 Tamaño del documento original: 444,02 kB  
 Autor: Danilo Murillo

Depositante: Danilo Murillo  
 Fecha de depósito: 29/7/2024  
 Tipo de carga: url\_submission  
 fecha de fin de análisis: 29/7/2024










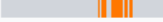



Número de palabras: 20.088  
 Número de caracteres: 135.003

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

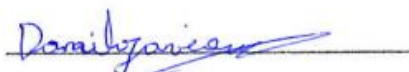
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <a href="http://fundacionkoinonia.com.ve">fundacionkoinonia.com.ve</a>   <article-title xml:lang="es"> <bold>Procesos de gestió... http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/viewFile/206/202 12 fuentes similares	3%		 Palabras idénticas: 3% (559 palabras)
2	 <a href="http://ve.scielo.org">ve.scielo.org</a> http://ve.scielo.org/pdf/riv40n88/art08.pdf 3 fuentes similares	2%		 Palabras idénticas: 2% (477 palabras)
3	 <a href="http://ve.scielo.org">ve.scielo.org</a>   Gestión del talento humano en organizaciones educativas http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008 1 fuente similar	2%		 Palabras idénticas: 2% (388 palabras)
4	 VELEZ SOZA ELIZABETH.docx   VELEZ SOZA ELIZABETH #62ae35  El documento proviene de mi biblioteca de referencias	1%		 Palabras idénticas: 1% (170 palabras)
5	 <a href="https://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/5410/8183/ 2 fuentes similares	1%		 Palabras idénticas: 1% (222 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <a href="https://periodicos.uff.br">periodicos.uff.br</a> https://periodicos.uff.br/revistamovimento/article/download/383-387/html?inline=1	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	 <a href="https://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> https://www.redalyc.org/pdf/904/90470207.pdf	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	 <a href="https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl">repositorioslatinoamericanos.uchile.cl</a>   Propuesta de un plan de fortalecimiento ... https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4634819	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
4	 <a href="https://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> https://www.redalyc.org/pdf/214/21443545004.pdf	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
5	 Documento de otro usuario #5a4325  El documento proviene de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Danilo Javier Murillo Bravo, con cédula de identidad N°1315490951, declaro que el presente trabajo de titulación: **“El Clima organizacional para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la carrera de Administración de Empresas, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



**Danilo Javier Murillo Bravo C.I.:**

1315490951

**E-mail: e1315490951@live.uleam.edu.ec**

**Telf.: 0960002012**


## APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“El clima organizacional para el fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, 2024”**, elaborado por el egresado Murillo Bravo Danilo Javier, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

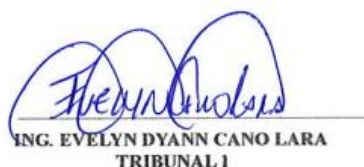
Por constancia firman:



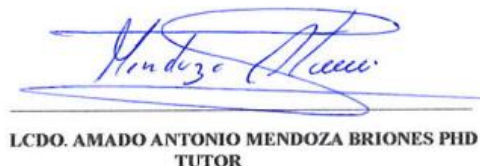
ING. DIOMES RICARDO QUIJIJE ACHUNDIA  
PRESIDENTE



ING. ALBA LUCÍA CACERES LARREATEGUI  
TRIBUNAL 2



ING. EVELYN DYANN CANO LARA  
TRIBUNAL 1



LCDO. AMADO ANTONIO MENDOZA BRIONES PHD  
TUTOR

## DEDICATORIA

Con gratitud profunda, dedico este proyecto de investigación a mi madre, quien con su amor incondicional y sacrificio constante ha sido la luz que ha guiado mi camino. Gracias por creer en mí, incluso en los momentos en que yo dudaba; por enseñarme que no hay metas inalcanzables cuando se persiguen con esfuerzo y dedicación. A usted, que me inculcó valores que hoy rigen mi vida, le debo cada logro alcanzado.

A mi abuela, cuya sabiduría y palabras de aliento siempre han sido un refugio en los momentos difíciles. Usted me ha enseñado la importancia de la resiliencia y la humildad.

A mis hermanos, por su apoyo constante, por ser mis confidentes y por compartir conmigo las alegrías y desafíos de este recorrido. Su compañía ha sido un pilar fundamental en mi vida. Su fe en mis capacidades ha sido una fuente inagotable de motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme culminar mis estudios, por mantenerme con buena salud y vida.

A mi madre y mi abuela, que siempre han apoyándome en todo y guiándome por el camino a lo largo de mis estudios, por su amor, paciencia y sacrificio.

A mis hermanos, por su constante ánimo y complicidad, por estar siempre presentes en los momentos más difíciles y por celebrar conmigo cada pequeña victoria.

A mis tíos, por apoyarme y darme ánimo siempre cuando lo necesité.

A mis profesores y mentores, quienes me han guiado con sabiduría y han compartido generosamente su conocimiento y han contribuido a mi crecimiento personal y profesional.

Esta tesis es el fruto de un esfuerzo colectivo y está dedicada a todos ustedes, quienes han dejado una huella imborrable en mi vida.

## Tabla de contenido

<b>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>2</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL TRIBUNAL .....</b>	<b>5.</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>6</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>16</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>18</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>DISEÑO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
1.1. <b>EL PROBLEMA. ....</b>	<b>20</b>
<b><i>1.1.1. Planteamiento del problema .....</i></b>	<b><i>20</i></b>
<b><i>1.1.2. Problema científico general.....</i></b>	<b><i>21</i></b>
<b><i>1.1.3. Problemas específicos.....</i></b>	<b><i>21</i></b>
1.2. <b>OBJETIVOS. ....</b>	<b>21</b>
<b><i>1.2.1. Objetivo general .....</i></b>	<b><i>21</i></b>
<b><i>1.2.2. Objetivos específicos.....</i></b>	<b><i>21</i></b>
1.3. <b>HIPÓTESIS .....</b>	<b>22</b>
<b><i>1.3.1. Hipótesis general .....</i></b>	<b><i>22</i></b>
<b><i>1.3.2. Hipótesis específica. ....</i></b>	<b><i>22</i></b>
1.4. <b>DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES .....</b>	<b>23</b>
<b><i>1.4.1. Operacionalización de las variables .....</i></b>	<b><i>24</i></b>



1.5.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	25
1.5.1.	<i>Alcance</i> .....	25
1.5.2.	<i>Correlacional</i> .....	25
1.5.3.	<i>Diseño</i> .....	25
1.5.4.	<i>Población y muestra</i> .....	26
1.5.5.	<i>Técnicas e Instrumento de medición y recolección de datos</i> .....	26
<b>CAPITULO II</b> .....		<b>27</b>
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	41
2.2.1.	<i>Clima organizacional</i> .....	41
2.2.2.	<i>Clima organizacional según la Cepal</i> .....	41
2.2.3.	<i>Clima organizacional según la OMS</i> .....	42
2.2.4.	<i>Clima organizacional en el OSLO</i> .....	43
2.2.5.	<i>Comunicación</i> .....	44
2.2.6.	<i>Metas</i> .....	45
2.2.7.	<i>Empoderamiento</i> .....	46
2.2.8.	<i>Logros</i> .....	47
2.2.9.	<i>Reconocimiento y recompensa</i> .....	47
2.2.10.	<i>Alcance</i> .....	48
2.2.11.	<i>Incentivo</i> .....	49
2.2.12.	<i>Liderazgo</i> .....	49
2.2.13.	<i>Eficiencia</i> .....	50
2.2.14.	<i>Exigencia</i> .....	51

	10
2.2.15. <i>Confianza</i> .....	51
2.2.16. <i>Talento Humano</i> .....	52
2.2.17. <i>Capacidad</i> .....	53
2.2.18. <i>Desempeño</i> .....	54
2.2.19. <i>Capacitación</i> .....	54
2.2.20. <i>Toma de decisiones</i> .....	55
2.2.21. <i>Compromiso</i> .....	55
2.2.22. <i>Cooperación</i> .....	56
2.2.23 <i>Reto diario</i> .....	57
2.2.24. <i>Equipo de trabajo</i> .....	58
2.2.25. <i>Acciones</i> .....	58
2.2.26. <i>Gestionar</i> .....	59
2.2.27. <i>Actuar</i> .....	60
2.2.28. <i>Actividades</i> .....	60
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>62</b>
3.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....	62
3.1.1. <i>Análisis del clima organizacional en la Unidad Educativa Eloy Alfaro</i> .....	62
3.1.2. <i>Análisis del cumplimiento de las metas de comunicación del clima organizacional del UEPEA</i> .....	63
3.1.3. <i>Análisis en el proceso de comunicación para permitir un empoderamiento en el clima organizacional</i> .....	64
3.1.4. <i>Cambio en los procesos del clima organizacional para lograr mejorar la comunicación</i> .....	65

3.1.5. <i>Análisis de alcance para el cumplimiento de reconocimientos y recompensas en el clima organizacional</i> .....	66
3.1.6. <i>Análisis del cumplimiento del obsequio para el reconocimiento y recompensa en el clima organizacional</i> .....	67
3.1.7. <i>Análisis de los resultados para el cumplimiento de reconocimiento y recompensa en el clima organizacional</i> .....	68
3.1.8. <i>Análisis de la eficiencia del liderazgo en el clima organizacional</i> .....	69
3.1.9. <i>Análisis de una exigencia para un liderazgo efectivo en el clima organizacional</i> .....	70
3.1.10. <i>Análisis de la confianza para un buen liderazgo en el clima organizacional</i> .....	71
3.1.11. <i>Análisis del talento humano para un buen clima organizacional</i> .....	72
3.1.12. <i>Análisis del desempeño para una mejor capacidad en el talento humano</i> ..	73
3.1.13. <i>Análisis de la capacitación para mejorar la capacidad en el talento humano</i> .....	74
3.1.14. <i>Análisis en las tomas de decisiones para una excelente capacidad en el talento humano</i> .....	75
3.1.15. <i>Análisis en la cooperación para un excelente compromiso en el talento humano</i> .....	76
3.1.16. <i>Análisis del reto diario para un excelente compromiso en el talento humano</i> .....	77
3.1.17. <i>Análisis del equipo diario para que haya un buen compromiso en el talento humano</i> .....	78

3.1.18. <i>Análisis para gestionar las acciones en el talento humano</i> .....	79
3.1.19. <i>Análisis del actuar las acciones en el talento humano</i> .....	80
3.1.20. <i>Análisis de las actividades para una buena acción en el talento humano</i> ...	81
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.....	82
3.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS. ....	86
3.3.1 <i>Hipótesis general:</i> .....	86
3.3.2. <i>Hipótesis específica 1.</i> ....	87
3.2.3. <i>Hipótesis específica 2.</i> ....	88
3.3.4. <i>Hipótesis específica 3.</i> ....	89
<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>90</b>
<b>4. DISEÑO DE LA PROPUESTA</b> .....	<b>90</b>
<b>4.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA</b> .....	90
<b>4.2. IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA.</b> ....	90
<b>4.3. OBJETIVOS</b> .....	90
<b>4.3.1. Objetivo general.</b> .....	90
<b>4.3.2. Objetivos específicos.</b> .....	91
<b>4.4. PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA</b> .....	91
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>100</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>101</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 2.</b> ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	62
<b>TABLA 3.</b> CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE COMUNICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	63
<b>TABLA 4.</b> PROCESO DE COMUNICACIÓN .....	64
<b>TABLA 5.</b> CAMBIO EN LOS PROCESOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	65
<b>TABLA 6.</b> ALCANCE PARA EL CUMPLIMIENTO DE RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	66
<b>TABLA 7.</b> ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL OBSEQUIO PARA EL RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	67
<b>TABLA 8.</b> ANÁLISIS DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	68
<b>TABLA 9.</b> ANÁLISIS DE LA EFICIENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	69
<b>TABLA 10.</b> ANÁLISIS DE UNA EXIGENCIA PARA UN LIDERAZGO EFECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	70
<b>TABLA 11.</b> ANÁLISIS DE LA CONFIANZA PARA UN BUEN LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	71
<b>TABLA 12.</b> ANÁLISIS DEL TALENTO HUMANO PARA UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL .....	72
<b>TABLA 13.</b> ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO PARA UNA MEJOR CAPACIDAD EN EL TALENTO HUMANO .....	73
<b>TABLA 15.</b> ANÁLISIS EN LAS TOMAS DE DECISIONES PARA UNA EXCELENTE CAPACIDAD EN EL TALENTO HUMANO .....	75
<b>TABLA 16.</b> ANÁLISIS EN LA COOPERACIÓN PARA UN EXCELENTE COMPROMISO EN EL TALENTO HUMANO .....	76
<b>TABLA 17.</b> ANÁLISIS DEL RETO DIARIO PARA UN EXCELENTE COMPROMISO EN EL TALENTO HUMANO .....	77

<b>TABLA 18.</b> ANÁLISIS DEL EQUIPO DIARIO PARA UN BUEN COMPROMISO EN EL TALENTO HUMANO .	78
<b>TABLA 19.</b> ANÁLISIS PARA GESTIONAR LAS ACCIONES EN EL TALENTO HUMANO .....	79
<b>TABLA 20.</b> ANÁLISIS DEL ACTUAR LAS ACCIONES EN EL TALENTO HUMANO .....	80
<b>TABLA 21.</b> ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES PARA UNA BUENA ACCIÓN EN EL TALENTO HUMANO ....	81
<b>TABLA 22.</b> CORRELACIÓN ENTRE VARIABLE X CLIMA ORGANIZACIONAL Y VARIABLE Y TALENTO HUMANO .....	86
<b>TABLA 23.</b> CORRELACIÓN ENTRE VARIABLE X1 COMUNICACIÓN Y VARIABLE Y TALENTO HUMANO .....	87
<b>TABLA 24.</b> CORRELACIÓN ENTRE VARIABLE X2 RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA Y VARIABLE Y TALENTO HUMANO .....	88
<b>TABLA 25.</b> CORRELACIÓN ENTRE VARIABLE X3 LIDERAZGO Y VARIABLE Y TALENTO HUMANO ...	89
<b>TABLA 26.</b> PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA PARA EL OBJETIVO 1 .....	92
<b>TABLA 27.</b> PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA PARA EL OBJETIVO 2 .....	94
<b>TABLA 28.</b> PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA PARA EL OBJETIVO 3 .....	96

## ÍNDICE DE GRAFICA

GRAFICA 1: CLIMA ORGANIZACIONAL.....	58
GRAFICA 2: CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE COMUNICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	63
GRAFICA 3: EMPODERAMIENTO.....	64
GRAFICA 4: LOGROS .....	65
GRAFICA 5: ALCANCE PARA EL CUMPLIMIENTO DE RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS .....	66
GRAFICA 6: CUMPLIMIENTO DEL OBSEQUIO PARA EL RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	67
GRAFICA 7: RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	68
GRAFICA 8: EFICIENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	69
GRAFICA 9: EXIGENCIA PARA UN LIDERAZGO EFECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	70
GRAFICA 10: CONFIANZA PARA UN BUEN LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	71
GRAFICA 11: TALENTO HUMANO PARA UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL .....	72
GRAFICA 12: DESEMPEÑO PARA UNA MEJOR CAPACIDAD EN EL TALENTO HUMANO .....	73
GRAFICA 13: CAPACITACIÓN PARA MEJORAR LA CAPACIDAD EN EL TALENTO HUMANO .....	74
GRAFICA 14: TOMA DE DECISIONES PARA UNA EXCELENTE CAPACIDAD EN EL TALENTO HUMANO..	75
GRAFICA 15: COOPERACIÓN PARA UN EXCELENTE COMPROMISO EN EL TALENTO HUMANO.....	77
GRAFICA 16: RETO DIARIO PARA UN EXCELENTE COMPROMISO EN EL TALENTO HUMANO .....	78
GRAFICA 17: EQUIPO DIARIO PARA UN BUEN COMPROMISO EN EL TALENTO HUMANO .....	79
GRAFICA 18: GESTIÓN DE LAS ACCIONES EN EL TALENTO HUMANO.....	80
GRAFICA 19: ACTUAR DE LAS ACCIONES EN EL TALENTO HUMANO .....	81
GRAFICA 20: ACTIVIDADES PARA UNA BUENA ACCIÓN EN EL TALENTO HUMANO .....	82

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está enfocado a determinar el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular General Eloy Alfaro, cuyas instalaciones se encuentran en la vía manta - Montecristi, entre la calle C.2 C.74 Perteneciente a la jurisdicción de Montecristi Manabí.

El objetivo fundamental de la investigación es buscar una solución al problema determinando sus posibles causas y consecuencias que han venido observándose dentro de la institución, relacionado con inconvenientes de actitud, de acoplamiento a las exigencias de las normas y reglamentos internos establecidos para una mejor convivencia entre pares, lo que ha venido afectando al normal desenvolvimiento de las actividades académicas dentro del procesos de enseñanza- aprendizaje de sus alumnos; y más aún en las relaciones de trabajo diario y en todos sus niveles, tanto directivos, docentes, administrativos y servicios de la institución.

Diferentes experiencias de connotados investigadores relacionados con la problemática expuesta se exponen en un marco teórico, en donde podemos destacar criterios que nos permiten enfocarnos en buscar posibles soluciones al problema planteado.

Se ha determinado un problema el cual se investiga el porqué de las situaciones que dan dentro del clima organizacional, a través de una encuesta realizada a toda la población de la Institución, la misma que después de tabular resultados podemos decir que el planteamiento de las hipótesis ha cumplido.

La propuesta para buscar soluciones coherentes y razonables sin que afecte al normal desarrollo de las actividades académicas y administrativas de la Institución se encuentra planteada en el último capítulo del presente trabajo de investigación.

Palabra claves: Clima Organizacional, Fortalecimiento, Talento Humano



## ABSTRACT

This research work is focused on determining the organizational climate of the General Eloy Alfaro Private Educational Unit, whose facilities are located on the Manta-Montecristi Road, between C.2 C.74 Street belonging to the jurisdiction of Montecristi Manabí.

The fundamental objective of the research is to seek a solution to the problem by determining its possible causes and consequences that have been observed within the institution, related to inconveniences of attitude, of coupling to the demands of the internal rules and regulations established for a better coexistence among peers, which has been affecting the normal development of academic activities within the teaching-learning processes of its students; and even more so in the daily work relationships and at all levels, both managers, teachers, administrators and services of the institution.

Different experiences of renowned researchers related with the problems exposed, they are exposed in a theoretical framework, where we can highlight criteria that allow us to focus on looking for possible solutions to the problem posed.

A problem has been determined which investigates the reason for the situations that occur within the organizational climate, through a survey carried out to the entire population of the Institution, the same that after tabulating results we can say that the approach of the hypotheses has fulfilled.

The proposal to seek coherent and reasonable solutions without affecting the normal development of the academic and administrative activities of the Institution is raised in the last chapter of this research work.

Keywords: Organizational Climate, Strengthening, Human Talent

## CAPITULO I

### Introducción

El clima organizacional es uno de los pilares fundamentales del desarrollo de una organización sea cual sea su línea de negocio o servicios, implica el trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos planteados en la organización.

El presente trabajo de investigación está enfocado a buscar alternativas de solución a los problemas detectados en la Unidad Educativa Particular General Eloy Alfaro relacionados al clima organizacional a fin de fortalecer el proceso de talento humano de la Institución.

Se ha planteado el problema identificándose dos variables y dos o tres tipos de hipótesis las mismas que fueron ratificadas después de realizar la tabulación de resultados y su interpretación de los mismos.

Luego de planearse algunas experiencias sobre la problemática del clima organizacional en diferentes niveles de gestión, enfocadas a lograr una administración coherente con el talento humano y la Comunidad Educativa, se realizó el proceso de tabulación de resultados, el mismo que corroboró las hipótesis planteadas. Se determinó la problemática dentro de la Unidad Educativa, en la que estuvieron involucrados toda la población de esta, quienes fueron los artífices de la concientización de la problemática, su análisis y después de aceptar los resultados de la presente investigación, plantear soluciones coherentes para su aplicación inmediata para contribuir al fortalecimiento del proceso de talento humano de la Unidad Educativa.

Se determinó la necesidad de proponer un “Plan de fortalecimiento del clima organizacional para el desarrollo y crecimiento del talento humano en la Unidad Educativa

Eloy Alfaro”, plan que permitirá lograr un compromiso de todos los actores del quehacer educativo y al mismo tiempo, un desarrollo significativo de la gestión educativa de la misma.

Dentro de la propuesta se plantea en primera instancia, el fortalecimiento de la comunicación interna entre el talento humano de la Unidad Educativa, y su interrelación con los demás miembros de la Comunidad Educativa; en segunda instancia se buscará el compromiso de los miembros de la Comunidad Educativa y un rediseño de los procesos de desempeño, de estímulos, de reconocimiento y recompensas enfocado a las actividades del proceso educativo; en tercera instancia se buscará desarrollar el crecimiento profesional y liderazgo educativo, enfocado al desarrollo integral del talento humano de la Unidad Educativa particular Eloy Alfaro.

Diseñado la propuesta, se ha planeado las conclusiones y recomendaciones enfocadas a la ejecución de la presente propuesta y los lineamientos propios de la operacionalización ya en la Unidad Educativa Particular Eloy Alfaro.

## **Diseño teórico**

### **1.1.El problema.**

¿Como fortalecer el clima organizacional en el proceso de talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

#### ***1.1.1. Planteamiento del problema***

Brunet (1999), es “la atmósfera intangible o estilo particular que se da dentro de una empresa y que opera de manera positiva y negativa lo que dificulta o favorece alcanzar los objetivos deseados”. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el comportamiento de un docente no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el mismo de estos factores, por tal razón, el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales, que debe haber entre los directivos y docentes, siendo la idea de este estudio aportar lineamientos para mejorar dichas características. Alvariño (2000) opina que, en efecto “la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos incide en el clima organizacional”; pues, en la forma de conducción institucional, el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, del tiempo en la planificación de tareas, distribución de trabajo, su productividad en la eficiencia de la administración, del rendimiento de los recursos materiales, entre otros, depende el éxito institucional y la efectividad laboral, así como una mejor calidad educativa.

### **1.1.2. Problema científico general.**

¿Aporta el clima organizacional al talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

### **1.1.3. Problemas específicos.**

¿Aporta la comunicación organizacional al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

¿Aporta el reconocimiento y recompensa organizacional al fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa Eloy Alfaro?

¿Aporta el liderazgo organizacional al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

## **1.2.Objetivos.**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar si el clima organizacional fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

### **1.2.2. Objetivos específicos.**

Determinar si la comunicación organizacional aporta al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

Determinar si el reconocimiento y recompensa aporta al fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa Eloy Alfaro.

Determinar si el liderazgo fortalece al talento humano en la unidad educativa generala Eloy Alfaro.

### **1.3.Hipótesis**

#### ***1.3.1. Hipótesis general***

**Hi** El clima organizacional si fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

**Ho** El clima organizacional no fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

#### ***1.3.2. Hipótesis especifica.***

##### **1.3.2.1.Hipótesis nula:**

La comunicación organizacional SI aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

El reconocimiento y recompensa SI aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

El liderazgo SI fortalece al talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

##### **1.3.2.2.Hipótesis alternativa**

La comunicación organizacional NO aporta al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

El reconocimiento y recompensa NO aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

El liderazgo NO fortalece al talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

#### **1.4. Definición de las variables**

**Variable independiente:** Clima Organizacional.

**Variable dependiente:** Talento Humano.

### 1.4.1. Operacionalización de las variables

variables	dimensiones	Indicadores	ITEMS	
clima organización (x) María Romero (2018)	comunicación	metas	¿Considera usted, que es necesario el desarrollo de un buen clima organizacional para el cumplimiento de metas de la unidad educativa Eloy Alfaro? ¿Considera usted, que la comunicación es la base fundamental para cumplir las metas propuestas en la gestión educativa de la Unidad Educativa Gnrl. Eloy Alfaro? ¿Cree usted, que es imperativo la comunicación para desarrollar un clima organizacional acorde a las metas propuestas de la unidad educativa general Eloy Alfaro?	
		empoderamiento	¿Considera usted, que la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa permite el empoderamiento de los procesos para disponer un clima organizacional óptimo dentro del unidad educativa general Eloy Alfaro? ¿considera usted que es necesario cambiar los procesos de comunicación entre autoridades y personal administrativo, docente y de servicio, para fortalecer las competencias en cada puesto de trabajo en la unidad educativa gran Eloy Alfaro?	
		logros	¿considera usted que es necesario cambiar los procesos del clima organizacional para lograr mejorar la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa de la institución? ¿considera usted que es necesario socializar los procesos de desarrollo organizacional para lograr una mejor comunicación entre los miembros de la comunidad educativa?	
			¿considera usted que es necesario realizar un reconocimientos a los miembros de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos propuestos en el proceso de ¿considera usted que es importante para usted hacerse acreedor de un reconocimiento y recompensa para mejorar la comunicación entre sus compañeros de la unidad educativa?	
		reconocimiento y recompensa	obsequio	¿considera usted si es correcto recibir un reconocimiento o recompensa por cumplir por su trabajo dentro de un proceso del clima organizacional de la institución? ¿considera usted que conoce de la existencia de un reglamento o regulación interna relacionado con recompensas y sanciones en el marco del clima organizacional vigente de la institución en la que trabaja?
			resultados	¿considera que el cumplimiento de los objetivos educativos depende de un clima organizacional coherente y vigente en la unidad educativa.? ¿considera usted que un reconocimiento o recompensa mejorara su dedicacion al cumplimiento de las actividades diarias dentro de su trabajo?
	eficiencia		¿considera usted que un liderazgo efectivo va a repercutir positivamente en el cumplimiento en los objetivos propuesto de la gestion educativa? ¿considera usted que la practica de principios y valores acompañado de un liderazgo repercutira positivamente en el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza y aprendizaje?	
	Liderazgo	exigencia	¿considera usted que un directivo institucional exigente con un liderazgo efectivo cree que motiva al desarrollo de un clima organizacional acorde a las exigencias de la comunidad educativa? ¿considera usted que cree que los principios y valores enfocados al desarrollo personal van a influenciar en el liderazgo dentro de sus actividades diarias en la institución de la que usted trabaja?	
		confianza	¿considera usted que el liderazgo determinado por las autoridades de la institución genera confianza y entrega a las actividades diarias.? ¿considera usted que cree necesario cambiar el tipo de liderazgo ejercido para lograr un mejor desarrollo de la gestion educativa en su institución.?	
	talento humano (y) TAYLOR CHAVES 2017)	capacidad	desempeño	¿considera usted que la capacidad de desempeño en el area de talento humano es la adecuada en la unidad educativa eloy alfaro? ¿considera usted que el desempeño docente aporta eficientemente a la calidad educativa de la institución?
			capacitacion	¿considera usted que recibió cursos de capacitación para un mejor desempeño de sus actividades docentes? ¿considera usted que la capacitacion recibida a contribuido para su formacion y equilibrio personal dentro de las actividades docentes.?
			toma de decisiones	¿considera usted como docente tiene carta abierta para tomar decisiones relacionado con el proceso de enseñanza de aprendizaje de sus alumnos? ¿considera usted que los compromisos éticos son importantes en la toma de decisiones en la unidad educativa?
		compromiso	cooperacion	¿considera usted que los procesos de liderazgo practicado por sus directivos le permiten hacer un compromiso entre los miembros de la comunidad educativa.? ¿considera usted que su participacion en las actividades curriculares y extracurriculares aportan significativamente al desarrollo de la unidad educativa?
reto diario			¿considera usted que se siente usted comprometido con la institución cuando le plantean retos para el cumplimiento de actividades extracurriculares? ¿considera usted que las actividades realizadas por la institución estan enfocadas a desarrollar un trabajo en equipo?	
equipo de trabajo			¿considera usted que al realizar un trabajo en equipo considera usted que hay un mejor desembolvimiento y actitud para cumplir con los objetivos propuestos de la institución?	
acciones		gestionar	¿considera usted que cree necesario cambiar los procesos de gestion educativa para lograr un desarrollo significativo de la institución? ¿Considera usted que el aspecto psicoemocional de cada docente va a repercutir en el desempeño de sus actividades.?	
		actuar	¿Considera usted que las actitudes de sus compañeros van a repercutir positiva o negativamente en su gestion docente? ¿Considera usted que las actitudes de sus compañeros van a repercutir positiva o negativamente en su gestion docente?	
		actividades	¿Considera usted que la gestión educativa ejercida por los directivos se debe cambiar para un mejoramiento de la misma? ¿considera usted cuando se han presentado problemas personales considera que a tenido el apoyo incondicional de las autoridades de la institución?	



## **1.5. Diseño metodológico.**

### **1.5.1. Alcance.**

El presente trabajo de investigación está enfocado a determinar el clima organizacional y sus componentes de la unidad educativa Eloy Alfaro, en el cual intervendrá el personal: directivo, administrativo, docente y de servicio. Los resultados del presente trabajo de investigación servirán para determinar un fortalecimiento sustancial en el clima organizacional y con ello en desarrollo y el bienestar laboral de todo su talento humano de la unidad educativa.

### **1.5.2. Correlacional.**

La variable independiente (clima organizacional) está directamente relacionada con la variable dependiente (talento humano), lo que determina que el proyecto de investigación está enfocado directamente al objetivo fundamental propuesto, es decir, direccionar los procesos que intervienen en el desarrollo organizacional de la institución con los procesos que determinaron el talento humano para lograr un desarrollo significativo en la gestión de la unidad educativa.

### **1.5.3. Diseño**

#### **1.5.3.1. Diseño no experimental**

para el presente proyecto de investigación, las variables no se han manipulados de tal forma que tanto la variable independiente como la variable dependiente, tienen su enfoque característico fundamental en el diagnóstico de la posible problemática existente por lo que se puede decir que el diseño es exclusivamente no experimental.

#### ***1.5.4. Población y muestra***

El presente trabajo de titulación será expuesto a la totalidad de la población, es decir, a todos los miembros de la comunidad educativa (personal directivo, administrativo, docentes y de servicio), constituido de la siguiente manera:

Directivo: 2

Administrativo: 5

Docentes: 43

Servicios: 3

Total: 53

#### ***1.5.5. Técnicas e Instrumento de medición y recolección de datos***

Se utilizó la encuesta como una técnica de investigación para determinar el problema planteado. Así mismo se realizará observación de campos planificadas

Para la recolección de los datos de investigación, una técnica empleada fue la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario estructurado en correspondencia con la organización de las variables en estudio, resultante de las bases teóricas reconocidas por la literatura (ver anexo 01). Las mismas se encuentran en los indicadores que representan a las dos variables y a sus dimensiones en estudio; el clima organizacional (comunicación organizacional, reconocimiento y recompensa, y el liderazgo), fortalecimiento del talento humano (capacidad, compromiso, y acciones)

El cuestionario fue construido para la elaboración de las preguntas se utilizó una escala valorativa de tipo Likert ordinal de 5 tramos donde 1 corresponde totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

Nataly Claudia Samanez Ferrebu (2018) señala que la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en la empresa Orange 360° es fundamental. El objetivo principal del estudio es identificar cómo se interrelacionan estos dos aspectos, considerando indicadores como la planificación de la comunicación, los flujos comunicacionales y las herramientas de relaciones públicas. La comunicación interna es vista como un elemento estratégico esencial que conduce a objetivos comunes y tiene un impacto integral en el clima organizacional, la cultura, el estilo de liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones y el trabajo en equipo. Muchas organizaciones no son conscientes de que, para ser competitivas, es crucial motivar a su equipo humano, lo que ayuda a retener a los mejores colaboradores internos. El estudio tiene un enfoque cuantitativo no probabilístico, utilizando métodos descriptivos y fuentes primarias del paradigma cuantitativo. Se trabajó con la relación entre las variables comunicación interna y clima organizacional, empleando la metodología de la investigación científica en un tipo de investigación básica, que explora las relaciones causa-efecto en el ámbito de las relaciones públicas. Según las hipótesis del estudio, se puede entender la problemática de la comunicación interna en el clima organizacional de la Empresa Orange 360°. Los resultados muestran una relación moderada y positiva ( $X=2.85$ ) entre la comunicación interna y el clima organizacional, con una diferencia de  $X = - 0.07$ .

Según Cedeño-Zambrano Rosa Maricela (2022), la tesis se centra en evaluar el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores del distrito de educación de Manta, Montecristi y Jaramijó, en la provincia de Manabí, durante el año 2020. El objetivo es mejorar el

clima organizacional, lo que beneficiaría a todos los colaboradores de la empresa. Para ello, se utilizaron encuestas y entrevistas como herramientas para recolectar información sobre la situación de la empresa y los problemas en estudio.

Las variables consideradas en el estudio fueron:

1. Clima organizacional
2. Estrés laboral
3. Rendimiento laboral
4. Motivación laboral
5. Estabilidad laboral

Se aplicó una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental, descriptivo, documental y de campo. Entre los principales resultados, se destaca que las reducciones de personal y los avances tecnológicos han generado un ambiente de trabajo tenso tanto en el personal administrativo como en el educativo. A pesar de que algunos trabajadores perciben una buena estabilidad, motivación y rendimiento laboral, se observaron altos niveles de estrés laboral. Por lo tanto, se recomienda implementar un plan de acción para reducir estos niveles de estrés.

En la tesis de Eva Marisol Romero Vélez (2022), titulada "La administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la unidad educativa fiscal Abdón Calderón del cantón Portoviejo-Ecuador," se busca reducir la incertidumbre en las actividades organizativas mediante acciones que faciliten el logro de objetivos educativos. Es esencial que los docentes sientan el respaldo del área de talento humano, con una responsabilidad compartida que los mantenga informados de las directrices del Ministerio de Educación. No obstante, la falta de áreas específicas de talento humano en las unidades educativas debilita esta gestión.

Es crucial implementar estrategias adecuadas para mejorar el desempeño laboral, basándose en un enfoque integrado y global de las variables identificadas, lo cual permite conocer la percepción de los encuestados sobre la administración del talento humano y su relación con el desempeño laboral. La encuesta, realizada a 30 docentes, incluyó una breve introducción y utilizó una escala de Likert de 5 puntos en la mayoría de las preguntas. Los métodos de investigación incluyeron la detección, consulta y análisis bibliográfico, así como la extracción y recopilación de datos. Además, se emplearon técnicas como la observación y la encuesta. La investigación es de tipo descriptivo y de campo, con un diseño no experimental de tipo transversal. Los resultados y la organización de estrategias buscan fomentar el talento humano y mejorar el desempeño laboral en el contexto educativo.

Majad Rondón, Musa Ammar (2016), se propone investigar la Gestión del Talento Humano para el Fortalecimiento del Trabajo Corporativo en las escuelas estatales del municipio San Cristóbal, estado Táchira. Se identifica que la principal problemática a la que se enfrenta una organización es la productividad, siendo el personal una parte crucial de la solución. Las variables consideradas son el talento humano y el trabajo corporativo. Esta investigación es de tipo descriptivo, con un diseño de campo y modalidad de proyecto factible, fundamentada en el paradigma cuantitativo y con un diseño no experimental de tipo transaccional.

La población estudiada incluyó 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal, estado Táchira, en Venezuela, con 431 docentes y 40 directivos como unidades informantes. Se aplicó un instrumento para la recolección de información. Los constructos teóricos evidencian que el proceso administrativo de incorporación del componente humano en las organizaciones educativas, en función de las competencias individuales y los objetivos organizacionales, no se realiza de manera óptima. Se respeta la planificación, ejecución y control bajo los principios de identidad, cultura y

filosofía, lo que justifica la propuesta de un modelo de gestión del talento humano para fortalecer el trabajo corporativo.

Este modelo busca transformar la administración de personal en una interacción humana, donde la inducción sea un proceso constante de adaptación y aprendizaje, y la evaluación del desempeño se convierta en una oportunidad de crecimiento. Se destaca la importancia de alinear los planes con los gustos y aptitudes individuales, y que los reconocimientos se basen en capacidades, conocimientos y productividad. En esencia, la capacitación se parecerá más a la educación; las normas serán progresivamente reemplazadas por criterios, y los manuales se transformarán en guías de trabajo. De esta forma, se gestionarán personas, no simplemente recursos.

Según Derli Francisco Álava Rosado (2021), en la tesis "La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador," se destaca que el sector exportador de camarón tiene un impacto económico positivo, especialmente para los pequeños productores que enfrentan diversas limitaciones para su desarrollo. La consecución de los objetivos de la empresa depende de la integración del personal humano en las estrategias de productividad, gestionando la vida laboral de los trabajadores con enfoque en la calidad y la valoración de sus competencias.

Las empresas de producción actuales adoptan nuevos enfoques de gestión que buscan reconocer, desarrollar, liberar y aprovechar parcial o completamente las potencialidades de sus colaboradores. Esta tendencia humanista se centra en el aprovechamiento del talento humano como un elemento crucial para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas. Las dimensiones consideradas en esta investigación incluyen la gestión del talento humano, la productividad, el desempeño laboral y el clima organizacional.

La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, y un nivel descriptivo-correlacional. Se demostró que el municipio de Boyacá representa un entorno propicio para la competitividad del sector productor de arracacha, donde la vocación agrícola y el legado cultural son elementos fundamentales que vinculan a los productores con su actividad, actuando como una barrera cultural de salida sólida.

Maldonado Pérez, Marisabel (2007), señala que el objetivo del estudio es analizar la formación del talento humano, la investigación y la capacidad innovadora de estudiantes y docentes en la Educación Superior. Una tendencia en este nivel educativo es la búsqueda de fuentes de financiamiento para abordar la falta de recursos destinados a la investigación, debido a la disminución de la asignación presupuestaria estatal. Para ello, es esencial una investigación centrada en identificar y satisfacer las necesidades del entorno, valorando la producción útil en el ámbito universitario.

Esto implica un análisis crítico de las estructuras universitarias tradicionales, que requiere una reorganización del currículo, las disciplinas y el tipo de investigación realizada. Estas áreas están marcadas por la competencia y la búsqueda de beneficios económicos, donde el conocimiento generado y transferido asegura una posición destacada en la sociedad. Las variables de este estudio son el talento humano y la capacidad innovadora. La investigación se lleva a cabo bajo un enfoque cualitativo, enmarcado en el paradigma crítico reflexivo.

La sistematización del conocimiento, resultado de las acciones desarrolladas en la Línea de Investigación Comportamiento Organizacional y Productividad, adscrita al Núcleo de Comportamiento Organizacional UPEL-IPB, permite identificar las variables críticas para la formación de talento humano y el fomento de la capacidad innovadora en la Educación Superior. Además, se destaca la importancia de gestionar la creación de redes de investigación para generar



y transferir conocimientos, fomentando el trabajo en equipo. Los resultados esperados incluyen la mejora de las relaciones institucionales e interinstitucionales y la transformación cultural basada en la capacidad innovadora de los miembros de la comunidad educativa, constituyéndose en un factor clave para la formación de talento.

Para Mesa Casa Karla Angélica (2023), en su tesis "Clima organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito Occidental periodo 2022 – 2023," se busca analizar exhaustivamente las implicaciones presentes y futuras del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores. Esta investigación tiene importancia teórica y práctica, sirviendo como base para futuras investigaciones y contribuyendo al mejoramiento de aspectos como el liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la participación, con el objetivo de fortalecer la imagen institucional. Se propone desarrollar estrategias que mejoren el clima organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Occidental durante el periodo 2022 – 2023.

La investigación utiliza un enfoque cuantitativo, relacionado con la medición y análisis de los resultados del problema en estudio, interpretando los datos obtenidos en función de predicciones iniciales y estudios previos. Los resultados mostraron que el clima organizacional actual es poco satisfactorio, destacando la necesidad de mejorar especialmente en la dimensión de Participación, que presentó un promedio bajo. Cada una de las dimensiones analizadas muestra posibilidades de mejora, para lo cual se deben implementar estrategias que impulsen un mejor clima organizacional en la COAC Occidental.

Portalanza Ch, Alexandra, añade que la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional es significativa. Su objetivo es revisar los antecedentes del liderazgo, sus conceptos y las diferentes teorías propuestas por varios autores. Problemas de comportamiento en el trabajo y una percepción de bajo bienestar se asocian con procedimientos gerenciales injustos, falta de

equidad y un pobre clima organizacional. Las variables clave son el liderazgo y el clima organizacional.

El estilo de liderazgo utilizado en una organización afecta directamente el clima organizacional, ya que influye en las percepciones de orgullo, reconocimiento, comunicación y flexibilidad organizativa, conforme a Payeras (2004). La capacidad de un líder para motivar, generar bienestar y satisfacción en los trabajadores es crucial. Es decir, las prácticas del líder determinan la percepción de los empleados sobre el clima organizacional, las metas y la preocupación por sus subordinados. La efectividad de un líder depende de su habilidad para fomentar el crecimiento personal y desarrollar habilidades y competencias en los miembros y equipos de la organización. Si un líder no logra que sus seguidores trabajen con entusiasmo y compromiso para alcanzar las metas, no está siendo eficaz.

Jorge Naccha Huamani (2018), en su tesis "La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017," se propuso determinar la relación estrecha entre el clima organizacional y la gestión del talento humano en esta institución pública. Estos dos elementos están directamente relacionados con la productividad y el logro de metas y objetivos del sector, dependiendo del clima organizacional existente. La identificación de las necesidades organizacionales y la mejora del capital humano a corto, mediano y largo plazos son aspectos clave, basados en el potencial de los puestos en la organización.

La aplicación de estrategias de cambio busca promover el desarrollo organizacional, mejorando el perfil y las características del personal para alcanzar los objetivos planteados. Los trabajadores, también conocidos como colaboradores, son portadores de la experiencia y

conocimiento de la organización, convirtiéndose en un recurso invaluable. Desde la perspectiva de la teoría de recursos humanos, poseen cualidades innatas y difíciles de imitar o sustituir.

La investigación encontró una correlación moderada y positiva entre el clima organizacional y la gestión del talento humano, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Existe una relación positiva entre el cumplimiento de las tareas asignadas, el desempeño dentro de la organización, el volumen de trabajo programado, las metas establecidas y los objetivos de la organización con la gestión basada en competencias.

Según Taylor Steven Chaves Calero (2017) en su estudio “Instrumentos de gestión para mejorar la administración de los procesos de talento humano en la empresa Equirenta S.A.”, el propósito de esta investigación es analizar los aspectos generales vinculados a la empresa y al planteamiento del problema. Se inicia con una revisión de literatura que presenta los fundamentos teóricos necesarios para entender el estudio y se busca proporcionar a Equirenta S.A. herramientas de gestión que faciliten un manejo más eficaz de los procesos de talento humano, permitiendo así atraer, motivar y retener a sus empleados. En el segundo semestre de 2017, muchas empresas enfrentan el desafío de no contar con manuales administrativos formales, como los manuales de puestos, ni con modelos de compensación o planes de incentivos, lo cual las deja mal preparadas para enfrentar desafíos del entorno, tales como la competencia, el mercado laboral y los cambios en la legislación nacional. Para la valoración de puestos, las variables utilizadas incluyen Requisitos Ocupacionales, Responsabilidades, Supervisión, Condiciones de Trabajo y Competencias Organizacionales. La metodología para determinar el valor relativo de los puestos se divide en dos grandes categorías: los globales, como los de jerarquía o rango, que ordenan los puestos por importancia sin desglosar su contenido en factores cuantitativos, y los analíticos, que

descomponen el puesto en elementos o factores a los que se asignan puntuaciones, siendo estos últimos de naturaleza cuantitativa.

Montoya Leonel (2008) indica que la compensación y los beneficios salariales, así como la atracción y retención de empleados, tienen como objetivo principal atraer, retener y motivar a los trabajadores dentro de las organizaciones. Estas buscan ofrecer opciones de compensación que trasciendan lo meramente económico, pero sin olvidar que es necesario seguir un plan que implemente características estratégicas eficaces para todo sistema de compensación financiera, garantizando condiciones adecuadas tanto para los empleados como para la empresa. Las variables clave son el Valor Objetivo y el Valor Percibido, relacionadas con los métodos de aprendizaje y el comportamiento del talento humano, aunque no se ofrece ninguna garantía absoluta. Además, cualquier nuevo empleado sabe que el salario propuesto se basa en la información de su currículum, unas pocas horas de entrevistas y quizás un test psicotécnico. A partir de estos datos, se establece un salario y se determina un costo para la empresa. Posteriormente, todo se basa en las opiniones de los jefes, en la impresión que han formado del candidato y en evaluaciones rutinarias, que a menudo resultan incómodas y en gran medida ineficaces. Por lo tanto, el valor del salario cuenta con un componente objetivo y otro percibido. Los empleados requieren un reconocimiento justo, lo que se puede lograr mediante una evaluación eficiente y objetiva. Por ende, el foco principal de la propuesta radica en un sistema adecuado de evaluación del desempeño, no en la evaluación anual entre jefes y subordinados, sino en un proceso continuo y eficaz que permita identificar constantemente a quienes destacan y a aquellos con una productividad decreciente, remunerándolos en función de los resultados obtenidos.

Según Alina María Segredo Pérez (2017) en su estudio "Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud", esta investigación pone de manifiesto la necesidad de que las

instituciones de salud desarrollen la capacidad de movilizar y mantener el proceso de gestión del cambio necesario para atender las demandas de la sociedad. El objetivo es presentar el diseño de un instrumento para medir el clima organizacional en estas instituciones. El instrumento se divide en dos bloques: el primero contiene datos generales de los sujetos, y el segundo abarca los ítems que exploran las variables. La construcción del instrumento se realizó con la colaboración de 11 expertos que cumplieran con los criterios de inclusión: entre 5 y 10 años de experiencia profesional, docente, investigativa o directiva en el ámbito de la salud pública, con buenos resultados laborales y disposición para participar en el proyecto. Este instrumento está diseñado para la evaluación del clima organizacional en salud, garantizando una medición objetiva, válida y confiable, y está adaptado a las características de las organizaciones en diversos contextos. Es un instrumento sencillo, de fácil aplicación y con respuestas cómodas, que discrimina y proporciona información valiosa para la gestión del cambio en el ámbito de la salud.

Portalanza Ch, Alexandra, analiza la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, con el objetivo de revisar los antecedentes del liderazgo, sus conceptos y las diversas teorías propuestas por diferentes autores. Los problemas de comportamiento en el lugar de trabajo y el bajo bienestar percibido se vinculan con procedimientos gerenciales injustos, falta de equidad y, sobre todo, un deficiente clima organizacional. Las variables clave son el liderazgo y el clima organizacional.

El estilo de liderazgo adoptado en la organización afecta directamente el clima organizacional, ya que es el responsable de moldear percepciones de pertenencia, reconocimiento, comunicación y flexibilidad organizativa, en línea con lo propuesto por Payeras (2004). Esto se logra mediante la capacidad del líder para motivar, generar bienestar general en los trabajadores y satisfacción laboral. En esencia, el líder es quien forma la percepción de los empleados sobre el

clima organizacional, las metas y la preocupación por sus subordinados. Las prácticas del líder son fundamentales, ya que la mejora del desempeño de sus subordinados dependerá de la eficacia de sus prácticas de liderazgo. En consecuencia, el líder debe fomentar el crecimiento personal y desarrollar habilidades y competencias en los miembros y equipos de la organización. Si el líder no consigue que sus seguidores trabajen con entusiasmo y compromiso hacia el logro de sus metas, no está siendo efectivo.

Según María Vanessa Romero Ortiz (2018) en su estudio “Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz”, el objetivo de esta tesis es desarrollar un instrumento para evaluar el clima organizacional en la Superintendencia de Recursos Humanos y Organización del Complejo Petroquímico La Cangrejera en Coatzacoalcos, Veracruz. El propósito es crear una herramienta válida y confiable para medir la percepción del clima organizacional entre los empleados de la Superintendencia. Se sostiene que existen variables cuya interacción puede tener efectos significativos en el clima organizacional, influenciadas por la estructura, los procesos organizacionales y los comportamientos individuales. Se utilizó un cuestionario adaptado a partir de diversas fuentes bibliográficas consultadas. Además, se obtuvo autorización de las autoridades de la empresa, quienes también hicieron sugerencias sobre las dimensiones a considerar y los ítems del instrumento. El resultado es una herramienta de medición del clima organizacional con propiedades psicométricas adecuadas, adaptada al contexto de la Superintendencia de Recursos Humanos y Organización del Complejo Petroquímico La Cangrejera de Pemex Refinación. Los 21 ítems, agrupados en cinco dimensiones, permiten una medición válida y confiable del clima organizacional en la organización. Los resultados indican una alta motivación entre los miembros

de la Superintendencia, lo cual puede explicarse por el puntaje igualmente alto obtenido en la dimensión de liderazgo.

María Verónica Salvador Cevallos (2019), en su estudio "Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad de la ciudad de Quito para el 2019", tiene como objetivo mejorar la productividad en el menor tiempo posible y con la mejor calidad. La tesis busca determinar la situación actual del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica (CGPGE), considerando el nivel de rotación y su impacto en dicho clima. Se ha observado la falta de herramientas que respalden los subsistemas de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y capacitación especializada del personal. Además, no existe un Plan de Capacitación ni un Plan de Carrera que refleje y promueva el crecimiento profesional del talento humano, ni una escala salarial competitiva en comparación con otras empresas del sector, lo que provoca la migración del talento hacia otras organizaciones públicas y privadas.

En relación con la variable independiente, rotación, se ha determinado que, aunque influye en el clima de la institución, su impacto puede ser tanto negativo como positivo, dependiendo del perfil de la persona que se incorpore. Según los entrevistados, mientras que la rotación puede causar un retroceso en las actividades planificadas, este efecto es subjetivo y está condicionado por la actitud, enfoque en resultados y forma de trabajo del nuevo integrante del grupo. Para recopilar los datos necesarios, se utilizarán dos instrumentos de investigación: la Encuesta de Escala de Clima Organizacional (EDCO), que permitirá identificar los factores clave que afectan el clima en la Coordinación, y una entrevista a un grupo de funcionarios, que complementará la información obtenida y ayudará a determinar la percepción sobre la rotación de directivos y

personal. Así, los resultados estarán respaldados por enfoques cuantitativo y cualitativo. La investigación reveló que la rotación, aunque influye y se relaciona con el clima organizacional, no necesariamente tiene un impacto negativo, ya que este efecto depende de la actitud, el enfoque en resultados y la forma de trabajar del nuevo integrante o directivo.

Según Ingeniera Paulina de las Mercedes Zambonino Cayo (2018) en su estudio “Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil”, el objetivo principal del trabajo es identificar los factores que influyen en el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Textilería Pasteur. Se busca conocer cuáles son estos factores y cómo afectan el clima laboral dentro de la empresa. La investigación revela que los factores determinantes del clima organizacional tienen un impacto significativo en el desempeño de los empleados de la textilería.

La variable independiente en el estudio son los factores determinantes del clima organizacional, mientras que la variable dependiente es el desempeño laboral. El enfoque de la investigación es mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. El análisis cuantitativo se basa en el análisis estadístico y financiero para diagnosticar el estado actual de la investigación, mientras que el análisis cualitativo examina las características del clima laboral y su influencia en el desempeño de los empleados.

Es crucial prestar atención al clima organizacional, ya que este puede influir en el rendimiento de la empresa. Si los empleados se sienten identificados e integrados en la empresa, es probable que su eficiencia aumente. El clima organizacional también permite a la gerencia evaluar los resultados a lo largo del tiempo, ya que proporciona una clara delimitación de los períodos pasados, presentes y futuros a través de la retroalimentación continua sobre los resultados



esperados y los obtenidos. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias que mejoren el clima laboral de la empresa.

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1. Clima organizacional***

Silva (2004) afirma que el clima escolar es un reflejo de la identidad

La calidad de la interacción institucional e individual está determinada en gran medida

Medición de procesos y resultados del centro de aprendizaje. En este sentido es

Refleja la interacción entre las características individuales y organizacionales,

Esta relación debería existir entre administradores y profesores. Así que está bajo consideración, según las dimensiones tomadas en la formulación: estructura, responsabilidades, (autorización), recompensas, relaciones y conflictos.

### ***2.2.2. Clima organizacional según la Cepal***

Silvina Corbetta (2018), en su estudio sobre "Educación intercultural bilingüe y enfoque de interculturalidad en los sistemas educativos latinoamericanos", tiene como objetivo identificar los principales enfoques y el debate actual sobre la EIB en la región. El estudio busca sistematizar la evidencia disponible sobre las desigualdades y barreras que afectan el acceso a la educación y el desempeño educativo de niños, niñas y adolescentes pertenecientes a pueblos indígenas o poblaciones afrodescendientes en distintos niveles educativos. Se basa en los datos disponibles y se enfoca en las brechas que deben considerarse para el diseño de políticas públicas.

El estudio subraya la importancia de las dimensiones que son determinantes en la configuración de los patrones de desigualdad social en la región, abarcando no solo las

desigualdades socioeconómicas, sino también las desigualdades de género, las relacionadas con el ciclo de vida (principalmente en la infancia, la juventud y la vejez) y las desigualdades territoriales entre zonas rurales y urbanas, así como entre las distintas regiones de cada país. Para mejorar la pertinencia de los aprendizajes, los equipos profesionales pueden innovar en sus prácticas incorporando elementos que faciliten las relaciones interculturales de manera participativa. Esto incluye la integración de nuevos materiales y metodologías que reflejen las pautas de crianza y las costumbres propias de las diversas culturas, así como la adaptación de diagnósticos para optimizar el impacto de los programas dirigidos a la infancia. Los estados deben ser conscientes de la complejidad de establecer factores causales entre la desigualdad y la condición étnica de los estudiantes, especialmente cuando los sistemas educativos no hacen el esfuerzo suficiente para asegurar una educación pertinente y de calidad en todos los contextos. En un escenario global donde los estados tienden a adherirse a acuerdos internacionales para enfrentar los desafíos educativos del siglo XXI, a menudo escatiman o limitan las acciones necesarias para proporcionar una educación que vincule contenidos y métodos educativos relevantes para los pueblos indígenas y las poblaciones afrodescendientes.

### ***2.2.3. Clima organizacional según la OMS***

Van der Stuyft, Patrick (2010) sostiene que el inventario del clima organizacional es una herramienta esencial para evaluar la calidad del trabajo. Además, resalta que los estudios organizacionales, en su mayoría, emplean un diseño cualitativo, por lo que es crucial que la muestra esté compuesta por actores experimentados, expertos en sus actividades, o simplemente individuos que tengan vivencias y percepciones sobre el proceso de trabajo en una dependencia de

dirección en salud o en una institución específica. Más allá de la representatividad numérica, es fundamental la representatividad cualitativa.

La investigación se centra en cuatro dimensiones críticas: liderazgo, motivación, reciprocidad o compromiso, y participación. Para comprender verdaderamente los aspectos organizacionales relacionados con la estructura, el liderazgo, la capacitación y los incentivos, entre otras variables, es necesario emplear una metodología abierta de problematización y transformación organizacional adaptada a las condiciones específicas de cada espacio de análisis. Solo así se podrán identificar los aspectos que requieren intervención organizacional o formativa desde una perspectiva de educación continua, para resolver conflictos y corregir deficiencias en la práctica de los servicios de salud. Estas deficiencias afectan los niveles de acceso, calidad, efectividad y satisfacción con los servicios, y, en última instancia, determinan la salud de la población a la que se sirven.

La salud es el resultado de un proceso de producción social, en el que los servicios de salud y el capital humano que trabaja en ellos son elementos clave. Estos actores anónimos han contribuido a que Cuba logre resultados comparables a los de países desarrollados, incluso en las condiciones socioeconómicas más adversas.

#### ***2.2.4. Clima organizacional en el OSLO***

Carmen Elena Rivera Moreno (2016) afirma que el estudio del Clima Organizacional en el Contexto Educativo tiene como objetivo identificar las dimensiones del clima organizacional promovidas por el gerente educativo en las instituciones del NER 196. La comunicación fluida entre las distintas jerarquías dentro de la institución es clave para evitar problemas, ya que los rumores sobre lo que pueda estar ocurriendo en la institución alertan a los jefes y coordinadores.

La investigación, de carácter descriptivo y con un diseño de campo, incluyó a (2) directivos y (35) docentes de las diversas escuelas que integran el NER. La mayoría de los encuestados indicaron que el directivo nunca fomenta las dimensiones del clima organizacional, como la estructura, la responsabilidad, la recompensa, las relaciones entre el personal y la resolución de conflictos. Esta falta de promoción dificulta la realización de actividades que impulsen la motivación de los miembros de la organización y propicien un comportamiento adecuado, lo que, a su vez, obstaculiza el logro de los objetivos organizacionales. En conclusión, las dimensiones del clima organizacional no se aplican efectivamente en el NER 196, lo que no contribuye al éxito en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### ***2.2.5. Comunicación***

La comunicación interna es una herramienta estratégica crucial en todos los ámbitos sociales y organizacionales, ya que su adecuada aplicación y manejo de la información corporativa pueden transmitir de manera efectiva a los colaboradores los objetivos y valores fundamentales de la institución. Esto fomenta una cultura de lealtad, empoderamiento y sentido de pertenencia. En el sector estatal, mejorar la gestión de la comunicación interna junto con un buen clima laboral es un desafío significativo pero alcanzable, esencial para retener y desarrollar el talento humano necesario para cumplir con los objetivos institucionales. Este esfuerzo impactará positivamente en la calidad del servicio tanto al público interno como externo.

Una comunicación interna efectiva debe asegurar un sistema de participación que involucre a todos los grupos de interés. Establecer canales de comunicación que permitan el flujo de información a todos los niveles es fundamental para promover esta participación.

Álvarez (2007) sostiene que la comunicación interna tiene varios propósitos adicionales, como mejorar la imagen de la organización entre los empleados, promover el conocimiento de la realidad empresarial (ya que la familiaridad genera apego), fomentar la cohesión laboral, fortalecer la cultura corporativa, mitigar rumores, manejar crisis, estimular la innovación, mejorar la calidad del proceso productivo y, en particular, asegurar el éxito de los cambios internos. Además, la comunicación interna cumple con el derecho a la información y la libertad de expresión de los empleados. Sin una gestión eficaz de la comunicación interna, se corre el riesgo de fracaso. Todo comunica: hablar, saludar, reír y hasta el simple hecho de sentarse. La comunicación, en su esencia, es la interacción social a través de mensajes, y se define técnicamente como un proceso mediante el cual un conjunto de significados se convierte en un mensaje y se transmite a una persona o grupo, asegurando que el significado percibido sea equivalente al que se intentaba transmitir.

#### **2.2.6. Metas.**

La teoría de metas de logro nos ofrece un modelo conceptual para el estudio de individuos y su ambiente, tanto si ese ambiente se refiere al hogar, la clase, el gimnasio o el terreno de juego. Desde una perspectiva motivacional el significado subjetivo del ambiente es el factor principal en la predicción de los componentes cognitivos y afectivos de los procesos motivacionales. Ames (1995)

Nos señala el valor de una meta en particular está influenciada por lo más destacado de las señales específicas para un individuo. Y, en la mayoría de las situaciones, estas señales y demandas nos son las mismas para todos los participantes; los individuos no sólo son tratados de forma diferente, a menudo también se diferencian en el modo en que ellos interpretan señales casi idénticas. Los compañeros de equipo reciben diferentes tipos de instrucciones, tareas y feedback.

Puesto que los individuos se diferencian en cómo dan significado a sus expectativas, quizás sea mejor referirse al significado que dan del clima psicológico, Ames (1995), centrándose en el papel que juega la experiencia, el significado, y la interpretación individual.

### ***2.2.7. Empoderamiento***

El empoderamiento es la capacidad de los trabajadores en el que genera la toma de decisiones de manera autónoma, minimizando en la medida de lo posible la supervisión de sus superiores, y a la vez de hacerse responsables de esas decisiones, el empoderamiento del trabajador mediante tácticas las cuales se dividen motivación a través de consecuencias donde al trabajador se le hace ver las consecuencias negativas que pueden ocurrir si no se lleva a cabo las actividades mientras las tenga en claro existirá una motivación ya que sabe que debe realizar otra de ellas es la motivación de incentivos al rendimiento el cual funciona como cuando se le da a un niño un caramelo como seres humanos tenemos una mente donde si nos premian damos lo mejor de nosotros solo para obtener ese incentivo la siguiente es la motivación a través de instrucciones donde el trabajador por medio de instrucciones específicas y detalladas sobre lo que va a realizar se siente motivado ya que terminara de una manera más eficiente su tarea la motivación de corto y largo plazo consiste en un análisis de lo que se supone que pasara o no en un corto o largo plazo esto le permite pensar en futuro la motivación por resultados es fácil de conquistar nuestro éxito si tenemos claro los resultados que queremos obtener ya que muchas veces no nos importa lo que tenemos que hacer para llegar a ese resultado la motivación por diversión y entrenamiento son salidas donde el colaborador libera su mente ya que un poco de diversión nunca esta demás la motivación por plazo y fecha de vencimiento esta brinda mayor calidad en las actividades en las que involucren el tener que motivar a otros trabajadores Sara Elizabeth Vegne Carcelén (2018)

### **2.2.8. Logros**

El Estado Ecuatoriano determina en su constitución vigente (Asamblea Constituyente, 2008) que la educación no es un negocio, e las actividades vinculadas a la educación básica y superior no tienen finalidad de lucro, a pesar de existir instituciones educativas particulares, estas deben acoplarse a la ley e invertir en infraestructura y condiciones de calidad para el proceso educativo. Existen retos que surgen y que es esencial lograr cumplirlos para alcanzar el éxito esperado, la cultura organizacional como medio para lograr ser eficiente en la gestión pública de quienes desempeñan dicha actividad, se justifica su importancia en la necesidad de reducir los conflictos y discrepancias personales que se manifiestan en cada dependencia o áreas de la administración pública Vincenzi (2013)

### **2.2.9. Reconocimiento y recompensa**

Los sistemas de remuneración han ido evolucionando. Hace algún tiempo los trabajadores aceptaban suplir necesidades determinadas como básicas, sin embargo, hoy sus deseos van más allá de la superación profesional. Para Juan Carlos Castaño Benjumea (2008) las organizaciones reciben valor agregado de conocimiento, capacidades, habilidades y experiencia del empleado; por lo tanto, los sistemas de compensación deben considerarse el sistema más tangible por el cual el empleado se siente recompensado y reconocido según su trabajo. Si estamos en un mundo, en donde todo va evolucionando, la forma de remuneración del talento humano también debe renovarse, el éxito de toda organización se constituirá mediante la formulación de planteamientos claros de sus objetivos y políticas, involucrando los sistemas de compensación salarial. Aunque en la mayoría de los casos, su puesta en marcha se ve restringida por las difícilmente superables imperfecciones del mercado laboral colombiano, respecto a la flexibilización salarial, contractual,

la creciente oferta de personas calificadas y no calificadas. Los trabajadores requieren un reconocimiento justo, lo cual se puede lograr a través de una eficiente y objetiva evaluación. Por lo tanto, el eje principal de la propuesta incide en un adecuado sistema de evaluación de desempeño; pero no aquella que se hace anualmente entre jefes y subalternos, sino un proceso eficiente de evaluación del talento humano; en el que se identifique en forma permanente a quienes se desempeñan bien y a los que presentan una productividad decreciente y remunerarles según los resultados obtenidos. Romper los esquemas anteriores, no es tarea fácil, implica implementar estrategias de remuneración, teniendo en cuenta la calidad de profesionales que cada vez más existen en el mercado. El gran esfuerzo que las empresas están dispuestas a hacer para rodearse de los mejores colaboradores y cómo atraerlos, cautivarlos y retenerlos.

#### ***2.2.10. Alcance***

Los alcances es referirse a las prácticas propias del área de GH. Estas no pueden garantizar, por más eficaces y eficientes que sean sus procesos, la retención de los empleados, Un análisis óptimo de los puestos de trabajo permite definir un perfil que compatibilice las funciones del cargo con las habilidades de la persona que lo va a ocupar. Si bien existen metodologías que buscan realizar este proceso, es muy difícil afirmar categóricamente que una persona podrá adaptarse al puesto asignado. El clima, la misma carga laboral y los aspectos sociológicos adscritos a cada puesto de trabajo configuran una realidad en donde las garantías de éxito, más allá del esfuerzo consciente y responsable, son razonablemente cuestionadas. GONZALES. M (2009).



### ***2.2.11. Incentivo***

Los sistemas de incentivos son considerados como bonificaciones adicionales al sueldo que percibe una persona, sea este económico o no económica García & Pat jane (2005). Para que un sistema aporte con el buen desarrollo de la organización y no genere confusión o distorsione la esencia de un esquema de incentivo, debe existir una buena relación y congruencia con todas las operaciones de la empresa y el sistema de incentivos implementado. Un sistema de incentivo se encuentra diseñado de tal forma que permite lograr los objetivos de la empresa, ya sea que estos se encuentren plasmados en la misión o visión de la organización, o en los propuestos por lo general a largo plazo, Alomía et al (2018). Una vez que la compatibilidad tanto de la empresa como la de los colaboradores estén diseñadas en conjunto, se logra alcanzar beneficio para ambas partes mediante este mecanismo, se busca incentivar a los colaboradores a mantener un desempeño eficiente para alcanzar o acceder al sistema propuesto por la empresa Lozano (2007)

### ***2.2.12. Liderazgo***

Liderazgo forma parte importante del buen clima organizacional, sin embargo existen otros rubros en los que destaca la importancia debido a que el liderazgo en niveles directivos (gerenciales) se posicionó en esta investigación en el primer lugar en niveles de análisis de la encuesta sobre el clima organizacional, sin embargo la satisfacción de miembros del equipo respecto de las actividades realizadas con agrado así como del rubro sobre autonomía en el trabajo y la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo forma parte importante del resultado del clima organizacional positivo en la organización, actualmente se ha comprobado que el liderazgo forma parte de las Hard Skills (habilidades duras) considerándose como una habilidad que se obtiene con el aprendizaje continuo y que un líder debe poseer ciertas habilidades como lo son el saber actuar

en base a cada situación y aplicar un estilo de dirección de acuerdo a ello, así como la habilidad de la escucha activa respecto de sugerencias, además de poseer inteligencia emocional. Castillo (2020)

Daniel Goleman, (2005) describe 6 estilos de liderazgo que tienen impacto importante en el clima organizacional, el liderazgo coercitivo o mejor conocido como autocrático sugiere que los jefes toman decisiones frías dejando de lado las emociones su visión es brindar los resultados sin importar lo que puedan llegar a causar en los subordinados. Dentro de los estilos de liderazgo utilizados actualmente destacan los propuestos por Bass citado por Arévalo & Grado (2015) el cual contempla el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional en donde en el liderazgo transaccional el líder se limita al intercambio de recompensar por alcanzar los objetivos organizacionales utilizando su poder para con ello sancionar o premiar en base a los lineamientos de la empresa sin tener en cuenta el desarrollo de los subordinados, es decir se limita a la acción para el logro de los objetivos, por otra parte se encuentra el liderazgo transformacional que está orientado a guiar a los subordinados y crear un ambiente de cambio en donde exista la motivación promoviendo el compromiso y el trabajo en equipo considerando crear relaciones afiliativas con su equipo.

### ***2.2.13. Eficiencia***

La eficiencia del liderazgo se determina no objetivamente, sino a través de la confirmación de las expectativas. Phillips y Lord (1981), los individuos desarrollaban impresiones globales de la eficiencia del líder y luego utilizaban estas impresiones globales para describir las dimensiones específicas de la conducta del líder. Los individuos se forman opiniones, que dan por ciertas, sobre conductas que no han tenido la oportunidad de observar, en la misma forma que el error de que

opera en la valoración del rendimiento. Meindl y Ehrlich (1987) creen que el liderazgo puede cumplir un rol simbólico, logrando que las personas se sientan seguras y confiadas de que el destino y la fortuna de una organización están en buenas manos. Por ello, los autores sostienen que es probable que el liderazgo no explique, tanto como creemos, el éxito de una organización, al contrario, el liderazgo tiene un valor simbólico en la producción de apoyo desde el subordinado, que puede paradójicamente producir luego la eficiencia organizativa.

#### ***2.2.14. Exigencia***

La exigencia de una calidad educativa, destaca la necesidad de vincular al sistema educativo a docentes con un perfil de líderes, que aporten de manera eficiente, integradora y creativa a los procesos de la educación, los docentes con verdaderas habilidades de un líder capaz de conciliar y guiar a la comunidad educativa a llevar a cabo propuestas innovadoras que los conduzcan a conseguir sus metas deseadas, el liderazgo educativo responde a un modo de entender que la enseñanza y el aprendizaje han de ser el foco principal de la escuela, que los directivos no pueden soportar todo el peso de la dirección del centro docente debido a las crecientes presiones y exigencias que se imponen a sí mismos y a las escuelas, Bolívar (2011).

#### ***2.2.15. Confianza***

Un sistema orientado por la confianza tendrá que ser capaz de construir espacios pedagógicos en los que prime la necesidad de compartir aquello que se va construyendo en el camino dado que no hay espacio de mayor innovación que el educativo. A esto han apuntado iniciativas que vinculan la docencia a las dinámicas de investigación-acción, la de mantener la confianza en que los profesores son capaces de hacer un trabajo de calidad, aún sin la necesidad

de que otros funcionarios les “hagan sombra”, pero para que esto sea posible debe garantizarse que la formación de los educadores responda a las nuevas circunstancias y les permita tomar sus propias decisiones. Ortiz & Borjas (2008).

### ***2.2.16. Talento Humano***

La gestión del talento se identifica cada vez más como un factor crítico de éxito en las organizaciones en general. La gestión del talento como un proceso integral de recursos humanos es fundamental para todas las empresas, desde las entidades físicas hasta las organizaciones de Industria 4.0 de alto nivel que están adoptando procesos desde el aprendizaje automático hasta la inteligencia artificial (Mahapatra & Dash, (2022), la integración es el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización. En este sentido, las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos, entre ellas el pronóstico de sus necesidades futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción del personal de nuevo ingreso, tomando en consideración los planteamientos de Chiavenato (2011), esta integración constituye la ruta que conduce al ingreso del individuo a la organización. Es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. El momento en que los elementos humanos se integran a una institución tiene mucha importancia y, por lo mismo, debe ser vigilado con especial cuidado. Al desarrollar a las personas no necesariamente significa únicamente proporcionarle información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen, la capacidad de la organización para emprender acciones eficaces que tengan como finalidad mejorar el talento de los trabajadores. Este desarrollo permite que el docente afronte desafíos significativos en el ámbito educativo, puesto

que son espacios dinámicos donde cada miembro de la institución educativa debe poner en práctica toda su habilidad y destreza para culminar el proceso asignado.

### ***2.2.17. Capacidad***

En las dos últimas décadas la educación superior ha encontrado en la dinámica de la transformación y la redefinición, como perspectiva estratégica para la producción y la transferencia de conocimiento útil que permita la formación del talento humano y el desarrollo constante de la capacidad innovadora, una vez que se está ante la presencia de un paradigma de orientación económica, que se ha impuesto como una nueva directriz organizacional en la misión, visión, valores tareas y objetivos de las universidades. De ahí que la construcción y producción del conocimiento generado en ellas a partir de sus actividades de investigación, adquiere el “rango” de capital, tendencia que se observa en las instituciones de educación superior, y que se reconoce como la orientación economicista. Se observa mayor énfasis en la transformación para la competitividad que para la equidad, sin embargo, García (1996), destaca que: Es tan importante una educación de calidad para responder a la competitividad económica, como una educación que produzca conocimientos y forme profesionales que sean capaces de aumentar la capacidad productiva, organizativa y de gestión en todos los sectores sociales. De igual manera, Bustamante y Pérez de M (2005) refieren la necesidad de fortalecer la capacidad para dar respuestas científicas y tecnológicas a los complejos problemas presentes en los distintos sectores de la sociedad, en los cuales se identifica a la formación del talento humano como un proceso medular en el desarrollo socioeconómico. La adquisición, creación, distribución y aplicación de conocimiento, adquiere supremacía sobre las máquinas y los equipos más sofisticados, en este ámbito, el individuo ocupa un lugar privilegiado en la medida que es capaz de generar conocimiento útil, tangible e intangible

de preponderancia en el contexto de la globalización (Perez de M, Bustamante, Garcia, y pinto, 2007). Sin lugar a dudas que el tema de la formación del individuo para los nuevos escenarios, caracterizados por el avance de la ciencia y la tecnología, que propicia el desarrollo de la capacidad para la innovación, ha adquirido una creciente relevancia a lo largo de las dos últimas décadas, destacando el rol de las universidades, como gestora en la generación, construcción y difusión del conocimiento y la capacitación y formación permanente de quienes lo generan y lo trabajan a través de las actividades de I&D.

### ***2.2.18. Desempeño***

Para un buen desempeño de la organización, mantener una salud emocional en los trabajadores; el sentirse bien en una organización debe ser analizado. Diversos problemas afectan al desempeño laboral; estos pueden ser personales, familiares, económicos, de salud o preocupaciones diversas como dificultades para transportarse, atender compromisos, problemas con drogas, tabaco y alcohol. Muchas personas tienen la capacidad para resolverlos y otros se convierten en personas problemas. Las organizaciones invierten parte de su tiempo en lidiar con trabajadores problemáticos, ya que los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral, siendo necesario motivar y proporcionar ayuda a trabajadores en estas situaciones. Luz M. Vallejo Chávez (2016).

### ***2.2.19. Capacitación***

La estructura organizacional en las escuelas estatales se evidencia que debe generarse la incorporación de las capacitaciones a las instituciones educativas para que tengan un talento humano orientado hacia la acción y cumplimiento de objetivos, la capacitación se parecerá más a

la educación; las normas serán paulatinamente remplazadas por los criterios y los manuales se convertirán en guías de trabajo. De esta manera, se gestionarán seres humanos y no recursos, el resultado de la incorporación de las capacitaciones, las instituciones educativas tendrán un talento humano orientado hacia la acción, al cumplimiento de objetivos, capaz de comprender las necesidades e intereses de los demás (comprensión interpersonal) y del trabajo para satisfacerlas (orientación de servicio), enfatizando un alto grado de talento organizacional. (2016) Musa Ammar Majad Rondón.

#### ***2.2.20. Toma de decisiones***

La toma de decisiones reside en la correcta determinación de los objetivos de la organización, Galletto (2003), Así, la gestión pertenece al ámbito educativo, pues el director escolar es ante todo es un organizador y coordinador de los recursos disponibles, como gerente, plantea el trabajo de hoy con proyección hacia el futuro, con esto permitirá desarrollar un conjunto de mecanismos informativos, de ejecución y control, que puede utilizar la dirección para aumentar la probabilidad de que el comportamiento de las personas que forman parte de la institución sea coherente con sus objetivos. Musa Ammar Majad Rondón (2016)

#### ***2.2.21. Compromiso***

Existen claves importantes que pueden gestionarse para atraer y fidelizar al talento humano, sobre todo enfocadas a disminuir el índice de rotación del talento humano, si se considera que se debe partir de conocer las capacidades y aptitudes de los profesionales que forman la institución sustentada cada acción en una comunicación directa y honesta con los empleados, desde un ambiente laboral favorable) Schwartz & Schatsky, (2015) el compromiso fue calificado como el

asunto más importante en el mundo laboral, superando ligeramente al liderazgo. Esto resalta la necesidad de que los líderes de negocios y de recursos humanos tengan un entendimiento claro de la cultura de su organización, y reexaminen cada programa de recursos humanos y de talento de manera que pueda comprometer y empoderar a su gente. El compromiso es el motor de la competitividad a largo plazo. Un equipo comprometido constituye uno de los grandes activos intangibles de las organizaciones en la actualidad. El término compromiso puede ser usado como sinónimo de obligación, contrato, deber, convenio; por definición, compromiso es un tipo de acuerdo que puede considerarse como un contrato no escrito en el cual las partes asumen ciertas obligaciones o, adquieren responsabilidades. El compromiso personal es un valor de suma importancia ya que permite al ser humano lograr sus objetivos o éxitos adquiriendo plena felicidad, en este marco el concepto de compromiso laboral se entiende como el vínculo por el cual el 98 trabajador desea permanecer en la organización debido a su motivación implícita; es el grado en que un colaborador se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con la misma

Majad (2015), define a la motivación como el resultado de la interacción que existe entre los individuos y las diferentes situaciones que los rodean. , manifiesta que para que una persona este motivada, debe existir una relación entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado de este proceso es lo que permitirá que el individuo este o no motivado Chiavenato (2009).

### ***2.2.22. Cooperación***

Capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás. Este desarrollo permite que el docente afronte desafíos significativos en el ámbito



educativo, puesto que son espacios dinámicos donde cada miembro de la institución educativa debe poner en práctica toda su habilidad y destreza para culminar el proceso asignado, también permiten alcanzar los objetivos de gestión propuestos por las organizaciones lo cual constituye un reto en el ámbito organizacional, por cuanto se destacan como parte fundamental en la búsqueda y selección de los futuros integrantes, el desarrollo de sus capacidades y la evaluación de su desempeño, con todas las actividades que cada una de estas funciones generales representa, así cooperando de esta manera al mejoramiento de los procesos de gestión del talento humano que a su vez reflejará sus resultados en el aumento del estándar de calidad de vida de sus empleados y el desarrollo de su organización. González (2010).

### **2.2.23 Reto diario**

Las personas que trabajan en las organizaciones de hoy forman parte de una nueva era. Las instituciones sociales y las personas que hacen que estas empresas funcionen son desafiantes en múltiples y variadas formas. La sociedad en general está cada vez más consciente de la relación que existe entre el alto desempeño y una elevada calidad de vida. Además, considera el desarrollo de la ética y la responsabilidad social como valores fundamentales, lo mismo que el respeto al potencial de la diversidad demográfica y cultural de las personas, así como la aceptación de la huella de la globalización en la vida cotidiana y en la búsqueda continua de la competitividad organizacional. En esta nueva era de trabajo y organizaciones, el conjunto de conocimientos denominado "comportamiento organizacional" ofrece numerosas ideas de gran valor. Schermerhorn (2007)

#### **2.2.24. Equipo de trabajo**

Es un conjunto de personas que, además de tener un objetivo operativo, un reconocimiento explícito de la pertenencia y una regulación formal de la autoridad y las tareas está orientado hacia la consecución de objetivos globales más amplios que los específicos que justifican su propia existencia dentro de organizaciones cuya misión es la producción de bienes o servicios, Palomo (2005). Es necesario que sus miembros perciban tener un objetivo común, se autodefinan como miembros del equipo y se perciban como una unidad diferenciada de las demás, desarrollando normas que regulen sus relaciones interpersonales. En todo equipo de trabajo debe haber asignación de roles y normas, entendiéndose por normas las reglas que gobiernan el comportamiento del grupo y los roles aquellos que surgen de acuerdo con las aptitudes y deseos de cada uno de sus miembros, como lo indica Hayes (2002).

#### **2.2.25. Acciones**

Lo que indica la necesidad de elegir de parte del equipo directivo que debe tener capacidad de decidir al seleccionar entre distintas alternativas que se traducirán en acciones para lograr los objetivos. La toma de decisiones, en cuanto proceso, se cumple cuando existen alternativas posibles y racionales (San Tinelli, 2001), La planificación es fundamental, y se refiere al componente del proceso administrativo de la empresa que tiene por objetivo la selección de las actividades a realizar (Galleto, 2003, p. 80), y representa el estudio y acción de los objetivos de la organización. Su propósito, es reducir la incertidumbre en las actividades de la organización estableciendo una serie de acciones tendientes a la consecución de los objetivos. En el ámbito organizacional educativo, permitirá desarrollar un conjunto de mecanismos informativos, de ejecución y control, que puede utilizar la dirección para aumentar la probabilidad de que el

comportamiento de las personas que forman parte de la institución sea coherente con sus objetivos. Esta coordinación e integración del talento humano se puede explicar a través de la gestión por competencias (Cuesta, 2002). Los enfoques de competencias comparten puntos comunes, como el hecho de que cada competencia presenta un nombre en cuanto definición verbal precisa: identificación, autoconfianza, información, orientación, Cesibilidad, liderazgo; es decir, que cada competencia tiene niveles que recaerán conductas observables, no juicios de valor, y se pueden desarrollar, las organizaciones están inmersas en una red de interacciones entre personas (propietario, administrador, trabajadores, clientes, proveedores, comunidad), cada una con su propio universo, su propia visión del mundo y que tienen necesidades y objetivos, no sólo materiales, sino también afectivos y espirituales. Esta multiplicidad de actores, con necesidades y objetivos, obliga al gerente a actuar en procesos de negociación y concertación de conflictos, no en un ambiente adversario, sino buscando el beneficio de todos los participantes, y esto es uno de los componentes más esenciales de la gestión (March, 2008).

#### ***2.2.26. Gestionar***

Gestionar adecuadamente el talento humano permitirá a una organización crecer y consolidarse en el mercado, por esto, el área encargada de llevar a cabo esta tarea es de vital importancia dentro de una organización. La finalidad de los procesos de gestión del talento humano actualmente en las organizaciones ha trascendido de forma vertiginosa a medida que en los procesos de toma de decisiones define un liderazgo a la vanguardia y notablemente capacitado en aptitudes y actitudes. Es importante el desarrollo de este trabajo porque contribuirá al conocimiento de uno de los factores más álgidos y trascendentales de la administración, brindando nuevos

enfoques para el buen desenvolvimiento, de tal manera que se logren los objetivos trazados, especialmente, en el ámbito administrativo. Borrero, Ruby (2019).

#### **2.2.27. Actuar**

Las instituciones de Educación Superior están llamadas a establecer mecanismos para alcanzar la articulación con la realidad socio-económica; al tiempo que deben actuar en la profundización del proceso de formación de talento, en tanto conciencia crítica, que demanda el uso de los adelantos de la ciencia y la tecnología, La adecuada gestión es un factor clave en la formación de talento humano, la cual es entendida como las actividades orientadas a fomentar la investigación, almacenar, profundizar y transferir el conocimiento. También una adecuada gerencia implica identificar qué estructuras existen en la organización y dónde es necesario apoyar sus decisiones y acciones, Isabel Pérez de Maldonado (2007)

#### **2.2.28. Actividades**

Comprende un proceso al conjunto de actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin determinado, aplicándose en el ámbito organizacional a la obtención de determinados resultados como producto de esfuerzos específicos, Louart (2015). Estos procesos se ejecutan a través de actividades programadas usualmente en forma secuencial, con lo cual es posible establecer la sucesión de eventos entre el reclutamiento y la selección final de los candidatos. Estos procesos permiten alcanzar los objetivos de gestión propuestos por las organizaciones, las actividades que cada una de estas funciones generales representa, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de los procesos de gestión del talento humano que

a su vez reflejará sus resultados en el aumento del estándar de calidad de vida de sus empleados y el desarrollo de su organización. Alles (2009).

## CAPITULO III

### 3.1. Resultados de la encuesta

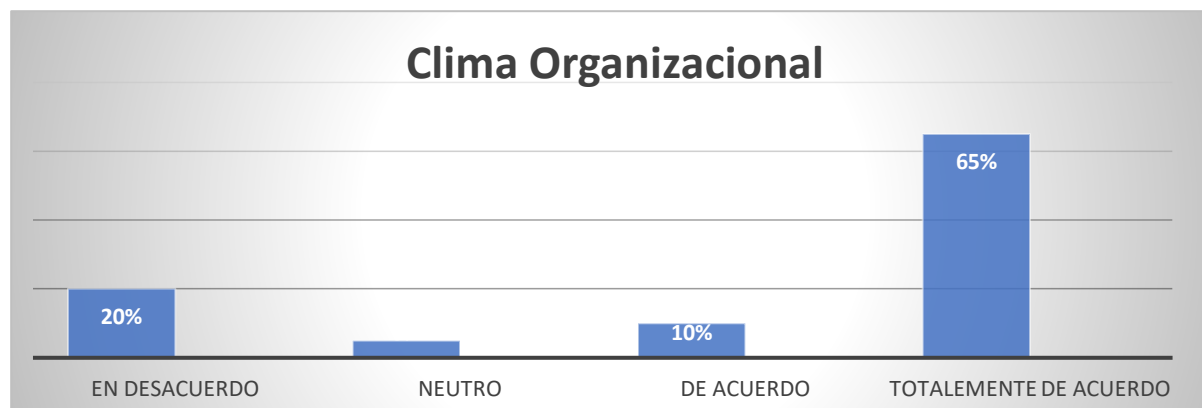
#### 3.1.1. Análisis del clima organizacional en la Unidad Educativa Eloy Alfaro

**Tabla 1.** Análisis del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	Neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	2	10,0	10,0	<b>35,0</b>
	totalmente de acuerdo	13	65,0	65,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

**Grafica 1:** Clima organizacional



*Nota.* grafica de los resultados de metas

#### **Análisis**

En la gráfica 1 muestra los resultados conseguidos en la variable “clima organizacional” por medio de la encuesta aplicada en la unidad educativa Eloy Alfaro en líneas generales destaca el positivismo en las gestiones que se realizan, destacando la ética y el compromiso de parte del docente con sus compañeros de trabajo y también se destaca el compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, la institución brinda apoyo a sus colaboradores lo cual genera el positivismo y por

ende un mejor clima organizacional, es importante mencionar que una parte de la institución no está del todo a favor con las gestiones realizadas.

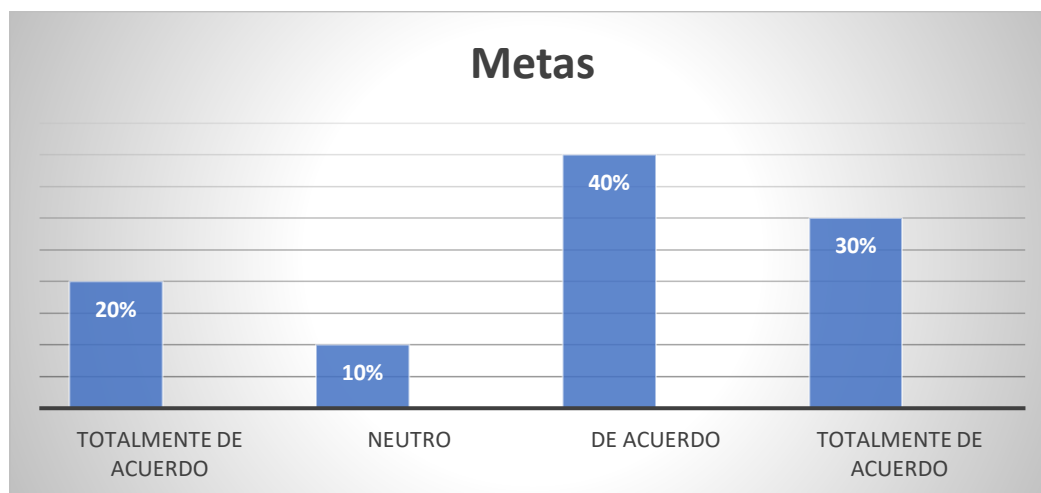
### 3.1.2. Análisis del cumplimiento de las metas de comunicación del clima organizacional del UEPEA

**Tabla 2.** Cumplimiento de las metas de comunicación del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	Neutro	2	10,0	10,0	<b>30,0</b>
	de acuerdo	8	40,0	40,0	<b>70,0</b>
	totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 2:* Cumplimiento de las metas de comunicación del clima organizacional



*Nota.* Grafica de los resultados de metas

#### **Análisis:**

En la gráfica 2 muestra los resultados obtenidos en la dimensión “metas” por medio de la encuesta aplicada, en la cual se enmarca que en un 70% de los encuestados está a favor de la gestión que se realiza para alcanzar las metas, cabe mencionar la importancia que esto significa en

la unidad educativa Eloy Alfaro, porque los resultados demuestran que existe una buena comunicación en las diferentes áreas de trabajos para conseguir la mejora continua, así mismo es importante destacar que se debe implementar gestiones para lograr la satisfacción total en el personal con el fin de mitigar el mal clima organizacional que puede ser causado por lo antes mencionado.

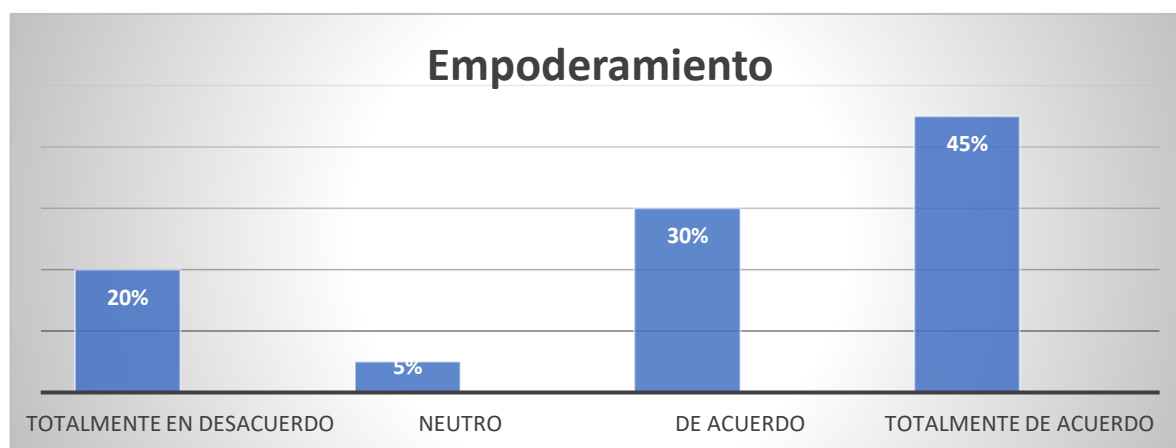
### ***3.1.3. Análisis en el proceso de comunicación para permitir un empoderamiento en el clima organizacional***

**Tabla 3.** *Proceso de comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>55,0</b>
	totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 3: empoderamiento*



*Nota.* Grafica de los resultados Empoderamiento



### Análisis:

En la gráfica 3 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “empoderamiento” por medio de la encuesta aplicada, en la cual se presenta que la comunicación en la institución permite el empoderamiento en las actividades que realizan, este se logra debido a las responsabilidades que se les delega a los docentes referente a la autonomía para diseñar planes de estudio permitiendo que generen métodos de enseñanzas y uso de herramientas tecnológicas que necesiten, es importante destacar la presencia del personal que no está poco a favor en la gestión de la comunicación para el empoderamiento, esto representa una fuente de preocupación y de retención de personal en la unidad educativa Eloy Alfaro.

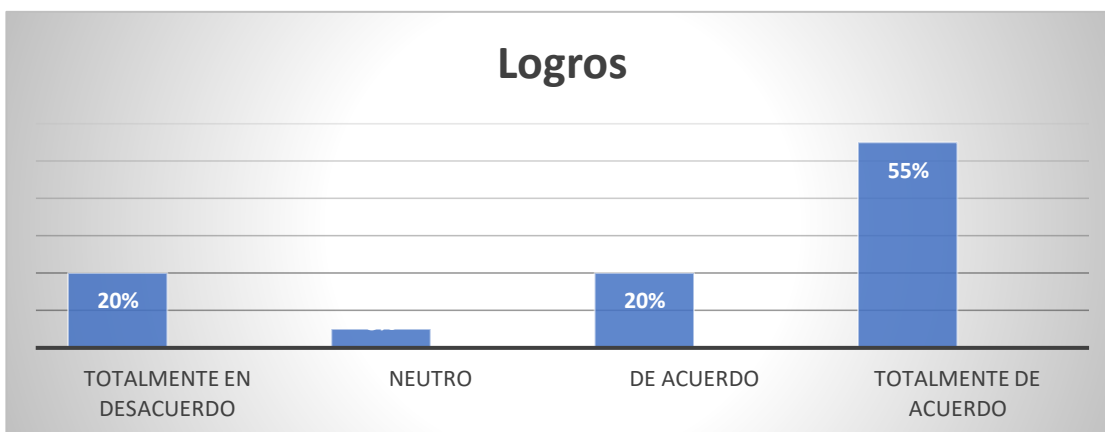
#### 3.1.4. Cambio en los procesos del clima organizacional para lograr mejorar la comunicación.

**Tabla 4.** Cambio en los procesos del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	4	20,0	20,0	<b>45,0</b>
	totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Gráfica 4: Logros*



*Nota.* Gráfica de los resultados de comunicación

### Análisis:

En la gráfica 4 muestra los resultados obtenidos en la dimisión “logros” por medio de la encuesta aplicada, en la misma que está a favor de cambiar y socializar los procesos de clima organizacional para lograr una mejor comunicación, esto representa una mayor integración entre autoridades y docentes para alcanzar los logros establecidos de manera más efectiva y con mayor aceptación de parte del personal, sin embargo en una minoría piensa que no es necesario cambiar y sociabilizar los procesos del clima organizacional ya que consideran que la adaptación es fundamental en todo el personal de la institución.

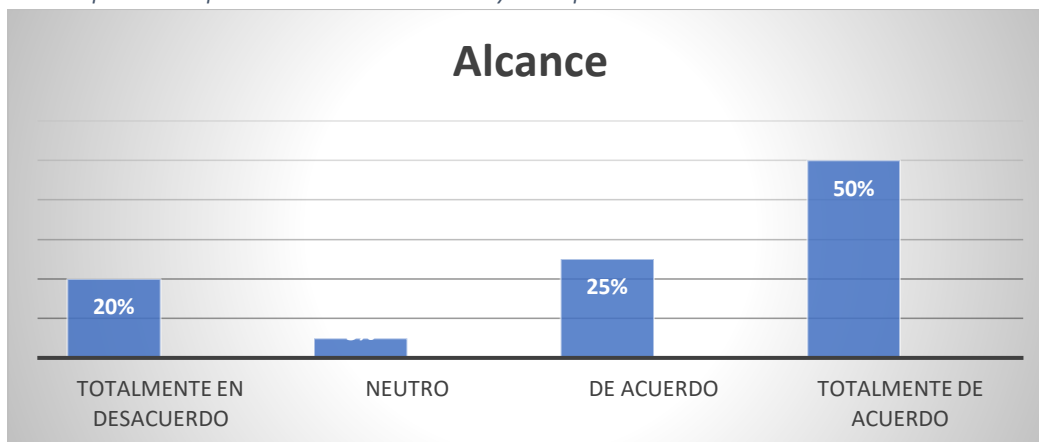
### 3.1.5. Análisis de alcance para el cumplimiento de reconocimientos y recompensas en el clima organizacional

**Tabla 5.** Alcance para el cumplimiento de reconocimientos y recompensas en el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	5	25,0	25,0	<b>50,0</b>
	totalmente de acuerdo	10	50,0	50,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Gráfica 5:* Alcance para el cumplimiento de reconocimientos y recompensas



*Nota.* Gráfica de los resultados de alcance

### Análisis:

La grafica 5 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “alcance” por medio de la encuesta aplicada, en la cual es importante el reconocimiento para alcanzar los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza y fomentar una mejor comunicación entre compañeros de trabajo, estas personas indica aquello por el grado de significación que genera el reconocimiento en la motivación del personal, así mismo existe un porcentaje menor que considere irrelevante el reconocimiento para alcanzar los objetivos, pues consideran basta con el cumplimiento de las reglamentaciones establecidas.

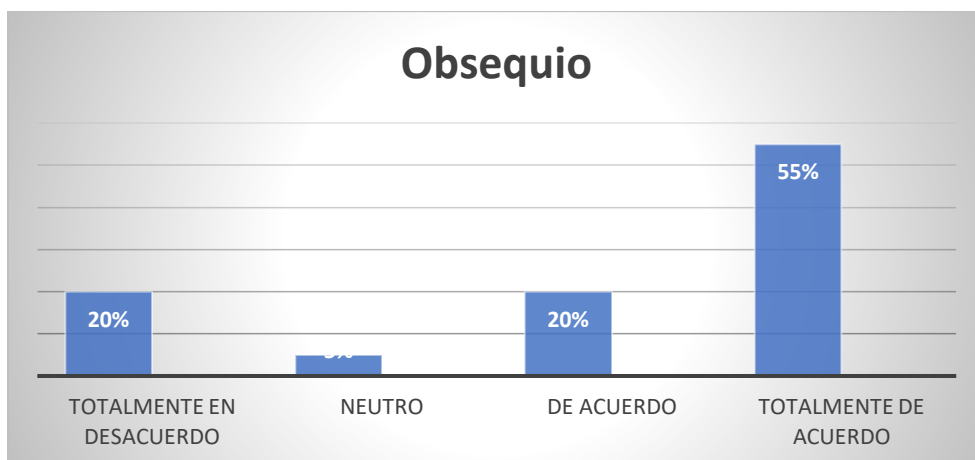
### 3.1.6. Análisis del cumplimiento del obsequio para el reconocimiento y recompensa en el clima organizacional

**Tabla 6.** Análisis del cumplimiento del obsequio para el reconocimiento y recompensa en el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	4	20,0	20,0	<b>45,0</b>
	totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 6:* Cumplimiento del obsequio para el reconocimiento y recompensa en el clima organizacional



*Nota.* Grafica de los resultados obsequio

### Análisis:

En la gráfica 6 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “obsequio” por medio de la encuesta aplicada, en la cual se considera correcto recibir algún tipo de obsequio como reconocimiento por su labor, tal como se destacó anteriormente esta es una forma en la cual se motiva al personal a ejercer su trabajo, así mismo las sanciones generadas por el incumplimiento normativo son de conocimiento general y aceptadas por estas personas encuestadas, no obstante hay una pequeña parte que no se encuentra a favor o se encuentran de manera neutra ante estas acciones, por lo que es de importancia establecer conexiones para determinar de qué manera se puede aumentar la aceptación en esta gestión.

### 3.1.7. Análisis de los resultados para el cumplimiento de reconocimiento y recompensa en el clima organizacional

**Tabla 7.** Análisis de reconocimiento y recompensa en el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	neutro	2	10,0	10,0	<b>10,0</b>
	de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>40,0</b>
	totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Gráfica 7: Reconocimiento y recompensa en el clima organizacional*



*Nota.* Gráfica de los resultados de toma de resultados

### Análisis:

En la gráfica 7 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “resultados” por medio de la encuesta aplicada, en la cual el desarrollo del buen clima organizacional se deriva también en el cumplimiento de los objetivos, destacando la importante que la planificación desde la concepción jerárquica y la implementación de la ética y valores para la obtención de los resultados planificados, así mismo es importante mencionar que solo el 10% de los encuestado considera que no están fundamental el clima organizacional para alcanzar resultados, esto indica que existe una falta de capacitación dentro de la institución referente al clima organizacional y la obtención de resultados.

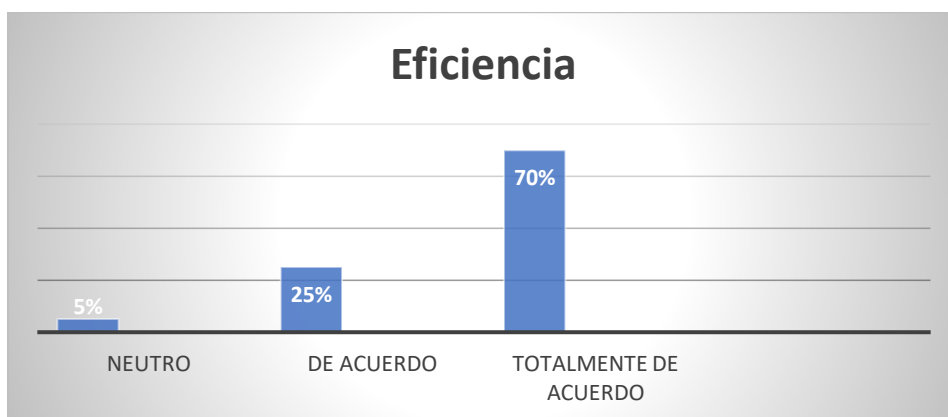
### 3.1.8. Análisis de la eficiencia del liderazgo en el clima organizacional

**Tabla 8.** Análisis de la eficiencia del liderazgo en el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	neutro	1	5,0	5,0	<b>5,0</b>
	de acuerdo	5	25,0	25,0	<b>30,0</b>
	totalmente de acuerdo	14	70,0	70,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 8:* Eficiencia del liderazgo en el clima organizacional



*Nota.* Grafica de los resultados de toma de eficiencia

### Análisis:

En la gráfica 8 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “eficiencia” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta que indica que están a favor con el liderazgo efectivo acompañada con la buena práctica de principios y valores permiten un desarrollo educativo positivo, promovido por ambiente colaborativo donde se comparten ideas de educación, además de la resolución de problemas, así mismo pequeño grupo de personas piensan que no es así, resultado de la falta de capacitación mencionada anteriormente.

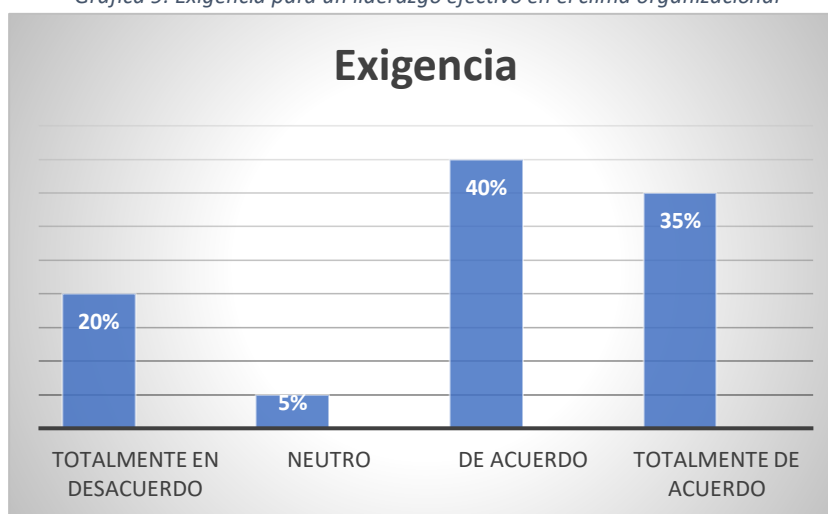
### 3.1.9. Análisis de una exigencia para un liderazgo efectivo en el clima organizacional

**Tabla 9.** Análisis de una exigencia para un liderazgo efectivo en el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	8	40,0	40,0	<b>65,0</b>
	totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 9: Exigencia para un liderazgo efectivo en el clima organizacional*



*Nota.* Grafica de los resultados de toma de exigencia.

### Análisis:

En la gráfica 9 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “exigencia” por medio de la encuesta aplicada, en la cual se presenta que un liderazgo exigente efectivo genera motivación en el personal, lo que conlleva al cumplimiento de los objetivos, además de los valores por los cuales se rigen los líderes para ser exigentes provoca un clima organizacional adecuado, cabe mencionar que el de los encuestados están medianamente neutral y en total desacuerdo, destacando que para ellos las exigencias pueden llevar al abuso de poder principalmente.

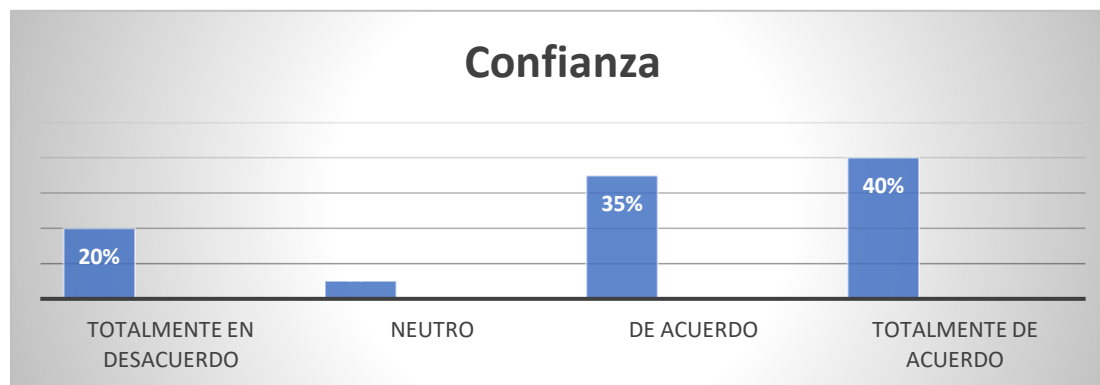
#### 3.1.10. Análisis de la confianza para un buen liderazgo en el clima organizacional

**Tabla 10.** Análisis de la confianza para un buen liderazgo en el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	neutro	1	5,0	5,0	25,0
	de acuerdo	7	35,0	35,0	60,0
	totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 10: Confianza para un buen liderazgo en el clima organizacional*



*Nota.* Ilustración de los resultados de toma de confianza.

### Análisis:

En la gráfica 10 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “confianza” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta que indican consideran que el liderazgo establecido es el adecuado en términos de generación de confianza, cabe mencionar que existen detalles que no son del total agrado por el personal, así mismo se presenta que esta neutral y un pequeño grupo de personas están en desacuerdo total, la razón que explica estos resultados radica en el personal que no consideran como buena alternativa un liderazgo muy exigente, puesto que en la unidad educativa Eloy Alfaro se maneja con cierto rigor en el liderazgo.

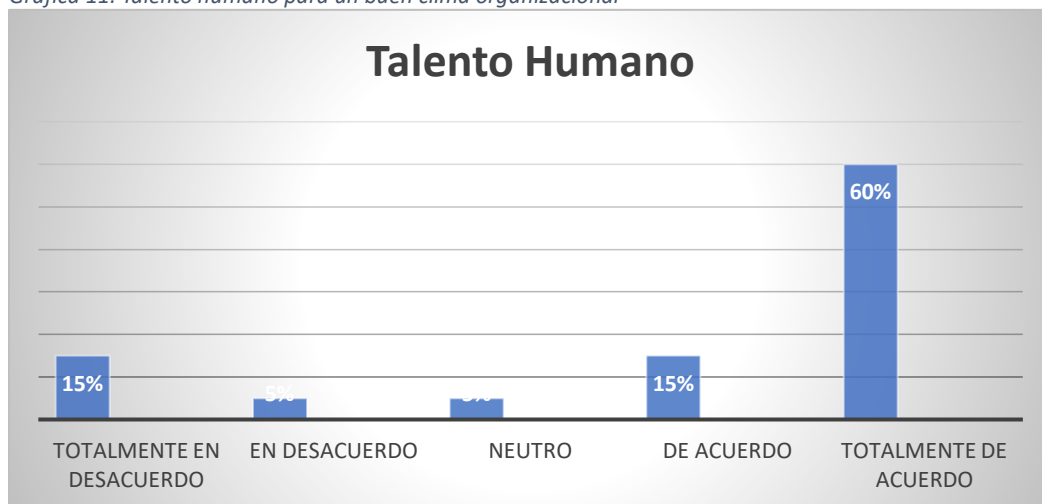
### 3.1.11. Análisis del talento humano para un buen clima organizacional

Tabla 11. Análisis del talento humano para un buen clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	3	15,0	15,0	<b>15,0</b>
	en desacuerdo	1	5,0	5,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	3	15,0	15,0	<b>40,0</b>
	totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota. Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Grafica 11: Talento humano para un buen clima organizacional



Nota. Grafica de los resultados de toma de talento humano.



### Análisis:

En la gráfica 11 muestra los resultados conseguidos en la variable “clima organizacional” por medio de la encuesta aplicada en la unidad educativa Eloy Alfaro en líneas generales destaca la satisfacción del personal en las gestiones como la capacidad, el compromiso y las acciones las cuales por medio de una gestión adecuada y flexible permiten lograr las metas propuestas, el clima organizacional se relaciona directamente con el talento humano pues este último necesita de un buen ambiente para generar productividad, la que se obtiene por medio de la motivación, la satisfacción, la retención de talento, la salud, entre otros aspectos, cabe mencionar que existe un porcentaje mínimo que se encuentra de forma neutral, en desacuerdo pocos porcentaje y otro que se encuentra muy en desacuerdo con las gestiones implementadas.

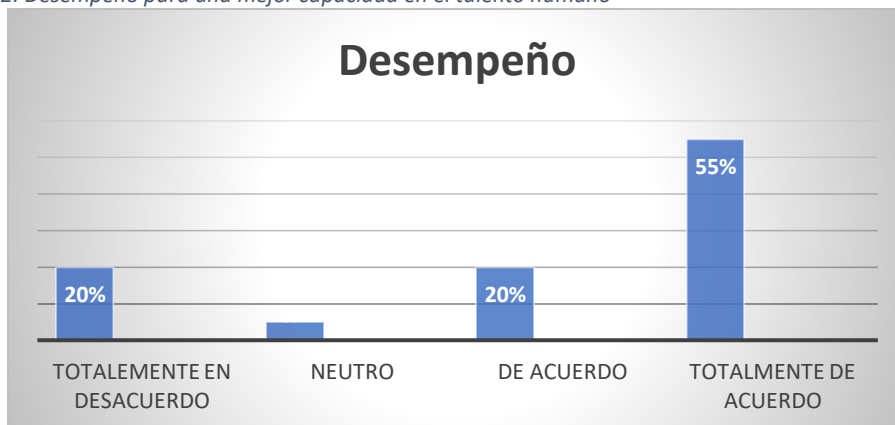
#### 3.1.12. Análisis del desempeño para una mejor capacidad en el talento humano.

Tabla 12. Análisis del desempeño para una mejor capacidad en el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	neutro	1	5,0	5,0	25,0
	de acuerdo	4	20,0	20,0	45,0
	totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota. Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Gráfica 12: Desempeño para una mejor capacidad en el talento humano



Nota. Gráfica de los resultados de toma de desempeño.

### Análisis:

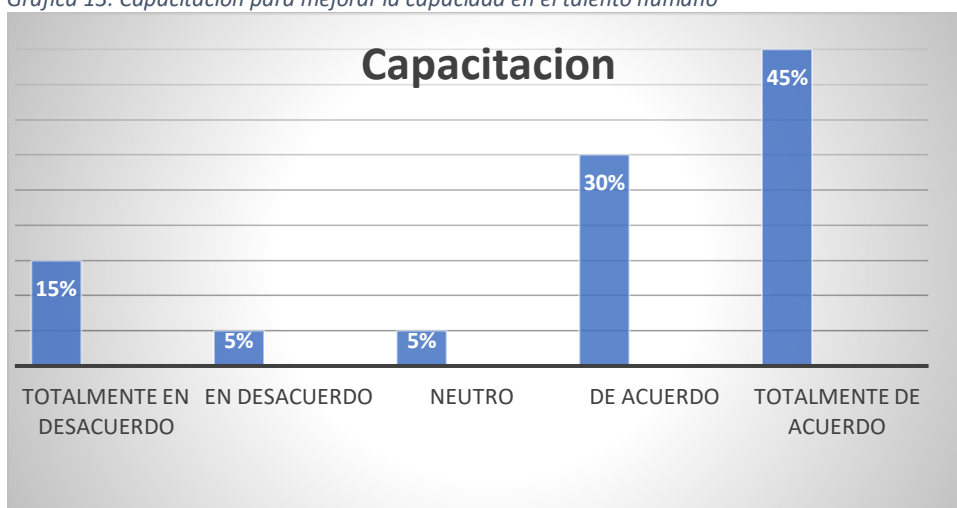
En la gráfica 12 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “desempeño” por medio de la encuesta aplicada, en la cual los encuestado considera que el desempeño dentro de la unidad educativa Eloy Alfaro tanto del personal de talento humano y de docentes es el adecuado para la calidad educativa de la institución, esto tiene que ver con el apartado de libertad en el uso de métodos, técnica y recursos que el docente requiera mencionado anteriormente, así mismo existe una parte de encuestados que no consideran suficiente el desempeño mostrado en la institución.

#### 3.1.13. Análisis de la capacitación para mejorar la capacidad en el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	3	15,0	15,0	<b>15,0</b>
	en desacuerdo	1	5,0	5,0	<b>20,0</b>
	Neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>55,0</b>
	totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Gráfica 13: Capacitación para mejorar la capacidad en el talento humano



*Nota.* Gráfica de los resultados de toma de capacitación.

### **Análisis:**

En la gráfica 13 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “capacitación” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta que indica que consideran que recibió programas de capacitación, demás apporto en la formación y el equilibrio personal en las actividades docentes, así mismo solo una persona considera que no fue del todo útil las capacitaciones para el desarrollo en las actividades docentes, por último se presenta en la encuesta resultados de personas que no están para nada de acuerdo con la gestión de capacitación en la institución, las razones de estos resultado pueden indicar una falta de capacitación constante, debido a que el personal de contrato residente no ha recibido un programa de capacitación.

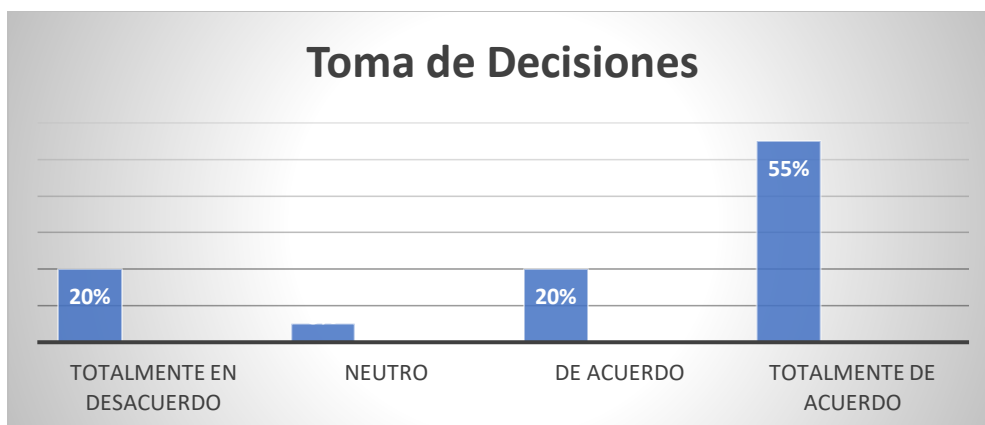
#### **3.1.14. Análisis en las tomas de decisiones para una excelente capacidad en el talento humano**

**Tabla 13.** Análisis en las tomas de decisiones para una excelente capacidad en el talento humano

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	4	20,0	20,0	<b>45,0</b>
	totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 14: Toma de decisiones para una excelente capacidad en el talento humano*



*Nota.* Grafica de los resultados de toma de decisiones.

#### **Análisis:**

En la gráfica 14 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “toma de decisiones” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta que indica que consideran que la unidad educativa otorga el permiso a la implementación de métodos de enseñanzas establecidos por los docentes según les sea necesario, además de estar regidos bajo los principios éticos, cabe mencionar que un pequeño porcentaje no consideran esta gestión de otorgar mucha libertad en los métodos de enseñanzas sea adecuado.

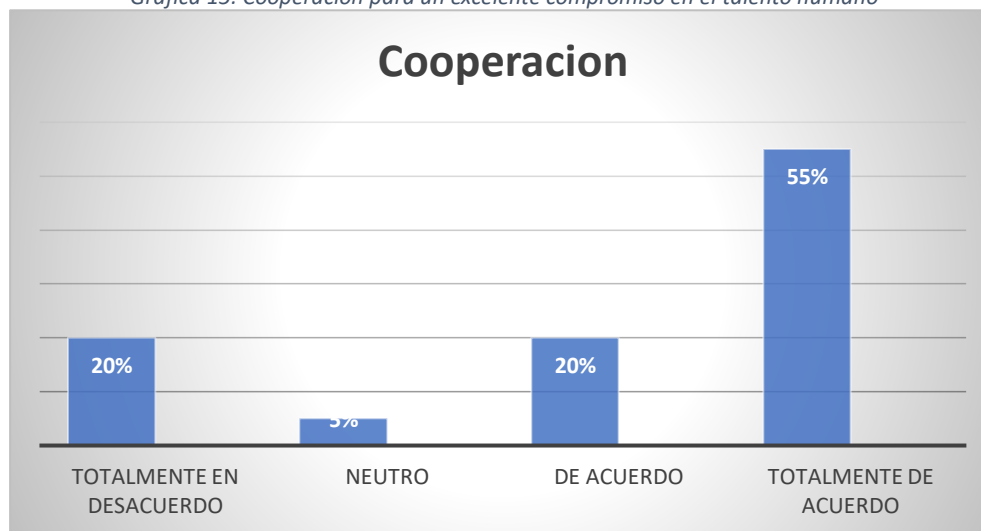
#### **3.1.15. Análisis en la cooperación para un excelente compromiso en el talento humano**

**Tabla 14.** Análisis en la cooperación para un excelente compromiso en el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	4	20,0	20,0	<b>45,0</b>
	totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Grafica 15: Cooperación para un excelente compromiso en el talento humano



*Nota.* Grafica de los resultados de cooperación.

### **Análisis**

En la gráfica 15 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “cooperación” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta tienen presente que el liderazgo juntos con las actividades curriculares y extracurriculares aportan de forma significativa en el desarrollo de la unidad educativa Eloy Alfaro, estas actividades son de importancia para lograr el desarrollo integral de los estudiantes, ya que se consiguen la unificación de las clases regulares, laboratorios, evaluaciones y proyectos los cuales brindan una base académica esencial junto con las actividades como deporte, artes, clubes, voluntariado y excursiones, las cuales desarrollan las actividades blandas de los estudiantes, así mismo es importante mencionar que un pequeño porcentaje de los encuestados no están muy a favor con la gestión de cooperación en la institución, posiblemente por la falta de coordinación en el desarrollo de estas.

### **3.1.16. Análisis del reto diario para un excelente compromiso en el talento humano**

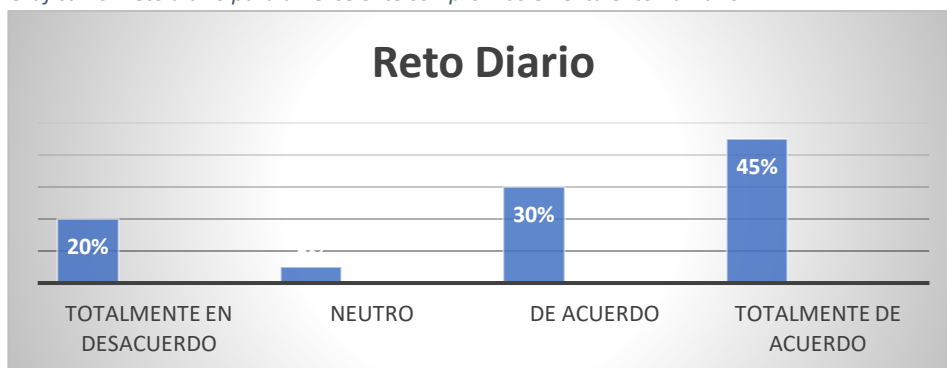
**Tabla 15.** Análisis del reto diario para un excelente compromiso en el talento humano

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>

<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>55,0</b>
	totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 16: Reto diario para un excelente compromiso en el talento humano*



*Nota.* Grafica de los resultados de Reto Diario.

#### **Análisis:**

En la gráfica 16 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “reto diario” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta que indican consideran que la ejecución curricular y extracurricular es correcta, pues el resultado en los estudiantes es evidente en la implementación en simultaneo de ambas, además que esta gestión permite la flexibilidad en las actividades, por otra parte existe un porcentaje menor que no está de acuerdo con la gestión curricular y extracurricular que puede ser causado por la falta de conocimiento en el correcto uso de ambas.

### **3.1.17. Análisis del equipo diario para que haya un buen compromiso en el talento humano**

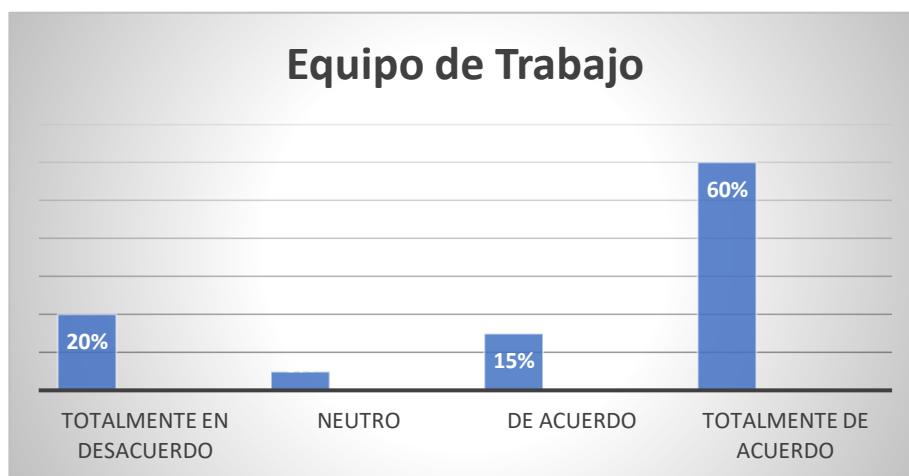
**Tabla 16.** *Análisis del equipo diario para un buen compromiso en el talento humano*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	3	15,0	15,0	<b>40,0</b>
	totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	<b>100,0</b>

	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
--	--------------	-----------	--------------	--------------	--

Nota. Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Grafica 17: Equipo diario para un buen compromiso en el talento humano



Nota. Grafica de los resultados de gestionar.

#### **Análisis:**

En la gráfica 17 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “equipo de trabajo” por medio de la encuesta aplicada, en la cual se presenta en líneas generales están de acuerdo con la gestión de trabajo en equipo con una gran ventaja en la opción de totalmente de acuerdo, destacando lo importante que es para el buen clima organizacional y el cumplimiento de las metas institucionales, el aumento de la actitud y colaboración del personal es la mayor evidencia en la correcta implementación y fortalecimiento del trabajo en equipo, así mismo existe una parte del personal que piensa que la gestión del trabajo en equipo no está correctamente implementada, lo que conlleva a dialogar de forma más afectiva sobre el trabajo en equipo, para la resolución de posibles conflictos.

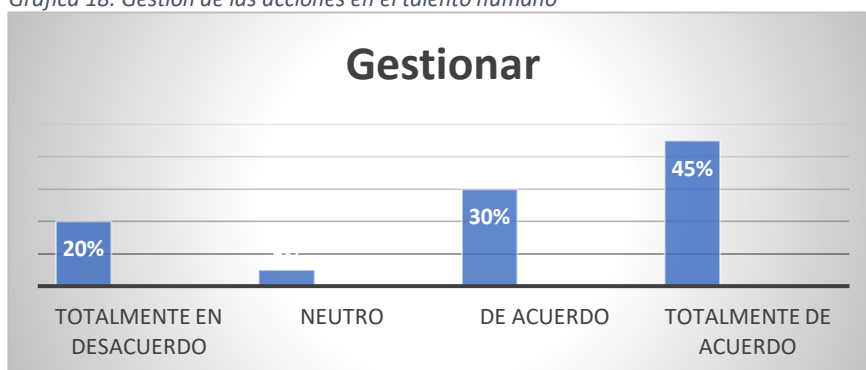
#### **3.1.18. Análisis para gestionar las acciones en el talento humano**

Tabla 17. Análisis para gestionar las acciones en el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>55,0</b>
	totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota. Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

Grafica 18: Gestión de las acciones en el talento humano



Nota. Grafica de los resultados de gestionar.

### **Análisis:**

En la gráfica 18 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “gestionar” por medio de la encuesta aplicada, en la cual se presenta en líneas generales están de acuerdo que las gestiones deben ser cambiadas conforme sea necesario para adaptarse al entorno y mantener las buenas prácticas y resultados positivos en la institución, además de evitar lo monótono para prolongar las buenas actividades al mantener el aspecto psicoemocional en buen estado, así mismo cabe mencionar que el resto del personal, considera que no es necesario el cambio constante en las gestiones.

### **3.1.19. Análisis del actuar las acciones en el talento humano**

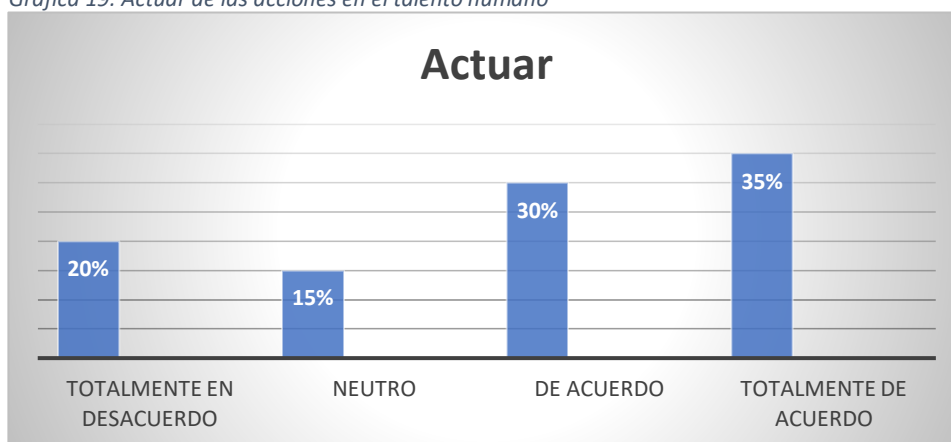
Tabla 18. Análisis del actuar las acciones en el talento humano



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	3	15,0	15,0	<b>35,0</b>
	de acuerdo	6	30,0	30,0	<b>65,0</b>
	totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 19: Actuar de las acciones en el talento humano*



*Nota.* Grafica de los resultados de actuar.

#### **Análisis:**

En la gráfica 19 muestra los resultados conseguidos en la dimensión “gestionar” por medio de la encuesta aplicada, en la cual piensa que el actuar es fundamental para el cumplimiento de objetivos y para repercutir positivamente en los estudiantes, el ambiente colaborativo e inclusivo es prioridad para la mayoría de los encuestados, sobreponiendo la ética laboral y la ética estudiantil, cabe mencionar que un pequeño porcentaje de los encuestado no considera que las actitudes sean las adecuada para la institución, estos resultados pueden significar la existencia de conflictos entre docentes como se menciona anteriormente.

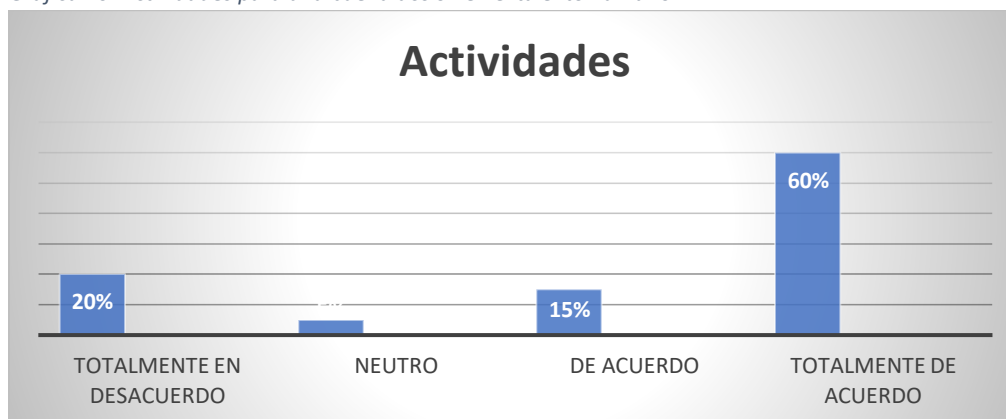
### **3.1.20. Análisis de las actividades para una buena acción en el talento humano**

**Tabla 19.** Análisis de las actividades para una buena acción en el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	<b>20,0</b>
	neutro	1	5,0	5,0	<b>25,0</b>
	de acuerdo	3	15,0	15,0	<b>40,0</b>
	totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta aplicada a las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro

*Grafica 20: Actividades para una buena acción en el talento humano*



*Nota.* Grafica de los resultados de actividades.

### **Análisis:**

En la gráfica 20 muestra los resultados que se consiguieron en la dimensión “actividades” por medio de la encuesta realiza, misma encuesta que indica que las actividades educativas pueden cambiar, pero no referentemente en la actualidad, sino que, a futuro, la mayoría de los encuestados tienen presente lo importante que es la flexibilidad para adaptarse a los cambios, así mismo la mayoría considera que si reciben apoyo de parte de la institución en los problemas personales, destacando lo importante que es el personal docente para la institución dentro y fuera de sus labores, cabe mencionar que un pequeño porcentaje de los encuestados no está de acuerdo.

### **3.2. Discusión de resultados estadística descriptiva.**

En la dimensión de comunicación estudiada en la unidad educativa Eloy Alfaro por medio de la encuesta aplicada, indica resultados positivos en áreas claves como la gestión para alcanzar las metas, destacando la buena comunicación entre los departamentos y el personal en pro de la mejora continua, referente al indicador de empoderamiento, se revela que la comunicación interna en la institución promueve el empoderamiento, atribuyendo este factor a la autonomía dada a los docentes para implementar las técnicas y formas de estudio, aunque así mismo existe personal que no está de acuerdo con esta forma de ejercer las actividades de docencia, el último indicador estudiado por la dimensión de comunicación son los logros, en este apartado también se visualiza el apoyo de los encuestados en la gestión de sociabilización y flexibilidad en los procesos para mejorar la comunicación, promoviendo una mayor integración entre autoridades y docentes, así mismo existe una minoría que no considera aceptable esta gestión, valorando la adaptación individual, en pocas palabras estos resultados destacan la importancia de fortalecer la comunicación para impulsar el empoderamiento y lograr los objetivos institucionales.

En la unidad educativa Eloy Alfaro referente a la dimensión de reconocimiento y recompensa revela que en líneas generales las personas piensan que es de importancia el reconocimiento para el alcance de las metas y objetivos, destacando que esta práctica contribuye positivamente en la motivación del personal, así mismo, hay una buena aprobación en el indicador de obsequios, demostrando que el reconocimiento por las labores realizadas es fundamental para el positivismo como se destacó anteriormente, cabe mencionar que existe un porcentaje menor que esta de forma neutral e incluso en desacuerdo, sugiriendo la necesidad de aumentar la aceptación de esta práctica, en los resultados, según los resultados expresan que de parte de los encuestados que el buen clima organizacional es importante para cumplir los objetivos, por medio de una correcta planificación en la jerarquía en conjunto con la práctica de la ética y valores, cabe

mencionar que un grupo pequeño discrepa, lo que conllevaría a una posible capacitación sobre el clima organizacional y logro de resultados. Estos resultados en líneas generales indican y destacan la importancia de fortalecer las prácticas de reconocimiento y recompensa para fomentar la motivación y el cumplimiento de objetivos dentro de la institución.

En la dimensión de liderazgo estudiado en la unidad educativa Eloy Alfaro por medio de la encuesta aplicada al personal, misma encuesta revela que la mayoría de los encuestados apoya un liderazgo efectivo basado en los principios y valores institucionales, incentivando el desarrollo positivo en la educación por medio de un correcto ambiente laboral y resolución efectiva de problemas, los cuales se transmiten al estudiante, referente a la exigencia, también se destaca positivamente en la institución ya que el liderazgo exigente motiva al personal además de que fomenta un clima íntegro de objetivos, aunque un grupo pequeño del personal lo ve de forma negativa, causado por el temor de abuso de poder, en términos de confianza, en el liderazgo ejercido dentro es en pro para transmitir confianza, cabe mencionar que existe inconformidad en este apartado por la razón de que consideran que se establece un liderazgo riguroso. Estos resultados indican lo importante que es equilibrar la exigencia con la motivación y la confianza para tener un clima laboral adecuado.

En la dimensión de capacidad estudiada por diversos indicadores en la unidad educativa Eloy Alfaro, muestran el valor otorgado en el desempeño en las actividades del personal de talento humano y de los docentes, dichas actividades realizadas por medio de las capacitaciones y la libertad en la toma de decisiones en la selección de los métodos de enseñanza, sin embargo, tan hay una minoría representativa que no considera esta opinión sobre la libertad de enseñanza, de parte del indicador de capacitación, se demostró que los colaboradores piensan que los programas de formación implementados son de utilidad para el desarrollo personal y profesional en sus

actividades, siguiendo con el indicador de toma de decisiones, los resultados indican un aprecio a la libertad otorgada para la toma de decisiones como se mencionó anteriormente, cabe mencionar que dentro de la unidad educativa existes un porcentaje que no está a favor de como de realiza esta gestión, estos puntos de vista diferenciadores sugieren áreas de mejora. En líneas generales se percibe una gestión adecuada en la dimensión de capacidad, las opiniones disidentes indican la necesidad de un enfoque más inclusivo y continuo en el desarrollo profesional para garantizar una mejora constante.

En la dimensión estudiada de compromiso en la unidad educativa Eloy Alfaro, demuestra un apoyo en las estrategias de liderazgo y actividades curriculares y extracurriculares, internamente reconocen lo importante de esta gestión para el desarrollo integral de los estudiantes, actividades como deporte, artes, clubes, voluntariado y excursiones, representa un valor importante en la contribución para el desarrollo académico como las habilidades blandas, dentro de la institución también hubieron resultados negativos de personas que no están completamente satisfechos, derivando en posibles diferencias en la coordinación y gestión de actividades, en el indicador reto diario, la ejecución curricular y extracurricular se destaca su efectividad y flexibilidad, pero así mismo una pequeña parte demuestra que existe una falta de conocimiento en su correcta aplicación, por último en el indicador equipo se respalda la gestión del trabajo en equipo, subrayando su impacto positivo en el clima organizacional y en la actitud colaborativa del personal, aunque se identifica una necesidad de mejorar el diálogo para resolver conflictos y optimizar la cooperación.

El análisis de la dimensión de "acciones" en la unidad educativa Eloy Alfaro revela una fuerte inclinación hacia la adaptabilidad y la proactividad. En el indicador de "gestionar" se apoya la necesidad de cambiar las gestiones conforme al entorno para mantener buenas prácticas y

resultados positivos, y para evitar la monotonía, aunque una parte discrepa, prefiriendo estabilidad. En el indicador de "actuar", se demuestra que internamente es fundamental la acción para el cumplimiento de objetivos y la creación de un ambiente colaborativo e inclusivo, priorizando la ética laboral y estudiantil, mientras que un grupo menor detecta actitudes inapropiadas, sugiriendo conflictos internos. En el indicador de "actividades", se destaca la flexibilidad para futuros cambios en actividades educativas y destaca el apoyo institucional en problemas personales, subrayando la importancia del personal docente, así mismo, un grupo no comparte esta percepción. Este análisis pone de manifiesto la necesidad de un equilibrio entre la flexibilidad y la estabilidad en la gestión, así como la importancia de la acción ética y el apoyo institucional para el bienestar del personal y el éxito de la institución.

### 3.3. Comprobación de hipótesis.

#### 3.3.1 Hipótesis general:

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional si fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

**Tabla 20.** Correlación entre variable X Clima organizacional y variable Y Talento humano

Correlaciones			<b>X_Clima_ Organización</b>	<b>Y_talento_ humano</b>
<b>Rho de Spearman</b>	X_Clima_Organización	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,945**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	20	<b>20</b>
	Y_talento_humano	Coeficiente de correlación	,945**	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	<b>20</b>
<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

*Nota.* Resultados de análisis estadísticos en los resultados de la encuesta.

Para evidenciar la incidencia del clima organizacional sobre el talento humano, se efectuó el respectivo análisis de correlación que dio resultados positivos (0,945), lo cual equivale a un 94.5%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo tanto, se acepta la hipótesis que el clima organizacional si fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

### 3.3.2. Hipótesis específica 1.

**H<sub>1</sub>:** La comunicación organizacional si aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

**H<sub>0</sub>:** La comunicación organizacional no aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

**Tabla 21.** Correlación entre variable X1 Comunicación y variable Y Talento humano

Correlaciones			Comunicación	Talento humano
<b>Rho de Spearman</b>	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,888**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	20	<b>20</b>
	Talento humano	Coefficiente de correlación	<b>,888**</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	<b>20</b>
<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

*Nota.* Resultados de análisis estadísticos en los resultados de la encuesta.

Para evidenciar la incidencia de la comunicación organizacional sobre el talento humano, se efectuó el respectivo análisis de correlación que dio resultados positivos (0,888), lo cual equivale a un 88.8%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e

incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se acepta la hipótesis que la comunicación organizacional si aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

### 3.2.3. Hipótesis específica 2.

**H<sub>1</sub>:** El reconocimiento y recompensa si aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

**H<sub>0</sub>:** El reconocimiento y recompensa no aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

**Tabla 22.** Correlación entre variable X2 Reconocimiento y recompensa y variable Y Talento humano

Correlaciones entre reconocimiento y la recompensa y talento humano				
			X2_reconocimiento_y_recompensa	Y talento humano
<b>Rho de Spearman</b>	X2_reconocimiento_y_recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,940**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	20	<b>20</b>
	Y talento humano	Coefficiente de correlación	,940**	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	<b>20</b>
<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

*Nota.* Resultados de análisis estadísticos en los resultados de la encuesta.

Para evidenciar la incidencia del reconocimiento y recompensa sobre el talento humano, se efectuó el respectivo análisis de correlación que dio resultados positivos (0,940), lo cual equivale a un 94.0%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se acepta la



hipótesis el reconocimiento y recompensa si aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

### 3.3.4. Hipótesis específica 3.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo si aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo no aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro.

**Tabla 23.** Correlación entre variable X3 Liderazgo y variable Y Talento humano

Correlaciones			X3_ Liderazgo	Y_talento_ humano
<b>Rho de Spearman</b>	X3_ Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	<b>,837**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	20	<b>20</b>
	Y_talento_ humano	Coeficiente de correlación	<b>,837**</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	<b>20</b>
<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

*Nota.* Resultados de análisis estadísticos en los resultados de la encuesta.

Para evidenciar la incidencia del liderazgo sobre el talento humano, se efectuó el respectivo análisis de correlación que dio resultados positivos (0,837), lo cual equivale a un 83.7%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se acepta la hipótesis del liderazgo si aporta al fortalecimiento del talento humano de la unidad educativa Eloy Alfaro

## CAPITULO IV

### **4. Diseño de la propuesta**

#### **4.1. Título de la propuesta.**

Plan de fortalecimiento del clima organizacional para el desarrollo y crecimiento del talento humano en la Unidad Educativa Eloy Alfaro.

#### **4.2. Importancia de la propuesta.**

El aplicar esta propuesta es muy importante para el desarrollo de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, ya que un clima organizacional positivo no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también incrementa la productividad y el compromiso de los colaboradores. En un entorno educativo como el de este centro de educativo, enfocarse en fomentar la comunicación efectiva y el reconocimiento, así como el liderazgo no solo incrementa la motivación y compromiso su personal directivo, docente, administrativo o servicios, sino que también afecta positivamente en la oferta educativa, así como en la calidad de los procesos que intervienen a nivel de toda la Unidad Educativa. Esta propuesta busca generar un ambiente laboral que potencie conocimientos, habilidades, destrezas y genere el sentimiento de seguridad y desarrollo profesional, así como una actitud positiva en toda la organización.

#### **4.3. Objetivos**

##### **4.3.1. Objetivo general.**

Mejorar el clima organizacional de la unidad educativa Eloy Alfaro, mediante procesos de desarrollo personal y profesional del personal en todos sus niveles, a fin de fortalecer su actitud y trabajo en equipo del talento humano.

#### 4.3.2. Objetivos específicos.

- Fortalecer la comunicación interna entre el personal de la Unidad Educativa, y su interrelación con los demás miembros de la comunidad educativa.
- Mejorar la satisfacción y el compromiso de los miembros de la comunidad educativa, mediante el diseño de procesos de desempeño y de compensación, que permita crear estímulos de reconocimiento y las recompensas enfocados a las actividades del proceso educativo
- Desarrollar el crecimiento profesional y desarrollo del liderazgo educativo, enfocado al desarrollo integral del talento humano de la Unidad educativa particular Eloy Alfaro.

#### 4.4. Planteamiento de la propuesta

La presente propuesta se plantea su cumplimiento y ejecución siguiendo los siguientes puntos que específicamente reflejan aspectos esenciales de la misma:

- **Objetivo 1:** El primer objetivo propone el fortalecimiento de la comunicación interna como un punto clave del clima organizacional, en donde se busca facilitar la comunicación y además desarrollar espacios de diálogos entre todo el personal, rompiendo la barrera de las jerarquías y apostando por la comunicación horizontal, para ello se han desarrollado dos estrategias muy importantes:
  - Ejecución de un cronograma de reuniones regulares de seguimiento, control y retroalimentación del personal, feedback.

- Desarrollo de una página web oficial en donde se compartirá información, resoluciones y recursos educativos.

Para la aplicación de estas estrategias y el cumplimiento del objetivo 1 se considera una inversión de alrededor de \$1,475.00 los cuales se detallan de la siguiente manera:

**Tabla 24.** *Presupuesto de la propuesta para el objetivo 1*

<b>Costo de organización de reuniones</b>	
Costo de logística y alimentación para reuniones (6 reuniones en total)	\$ 200,00
Gastos en material de apoyo (Papel, bolígrafo, pizarras, etc.)	\$ 25,00
<b>Total, para reuniones</b>	<b>\$ 225,00</b>
<b>Capacitación en habilidades de comunicación</b>	
Taller o curso de capacitación en habilidades blandas y de comunicación efectiva. (Se puede llegar a un acuerdo con un capacitador por el monto de aproximadamente \$200 por ser 53 trabajadores)	\$ 200,00
<b>Total, de capacitaciones</b>	<b>\$ 200,00</b>
<b>Total, de la estrategia 1</b>	<b>\$ 425,00</b>
<b>Desarrollo y mantenimiento de la plataforma:</b>	
Contratación de servicios para el desarrollo inicial y mantenimiento continuo de una plataforma digital segura y eficiente. Anualmente.	\$ 900,00
<b>Total</b>	<b>\$ 900,00</b>
<b>Capacitación en el uso de la plataforma.</b>	
Dos sesiones de capacitación para todos los empleados sobre cómo utilizar efectivamente la plataforma digital.	\$ 150,00
<b>Total, de capacitaciones</b>	<b>\$ 150,00</b>
<b>Total, de la estrategia 2</b>	<b>\$ 1.050,00</b>

### **Responsables.**

Como responsables de la aplicación y cumplimiento de este objetivo están el Coordinador de Comunicaciones y Tecnología Educativa, vicerrector.

**Recursos.**

Los recursos necesarios para la aplicación y cumplimiento de este objetivo son; Software de gestión de proyectos, equipos informáticos, conexión a internet.

**Indicadores.**

Los indicadores de medición del cumplimiento de este objetivo son; incremento en la satisfacción mediante encuestas de clima laboral, aumento en la participación en plataformas digitales.

**Plazo.**

Este objetivo será medible y podrán analizarse los primeros resultados en aproximadamente 6 meses es decir en un mediano plazo.

- **Objetivo 2:** El segundo objetivo propone la mejora en los procesos de reconocimiento y recompensas para influir positivamente en el talento humano de la Unidad Educativa Eloy Alfaro optimizando la gestión del reconocimiento y logro personal para cultivar y fomentar el compromiso laboral y el sentido de pertenencia. Para ello se desarrollan las siguientes estrategias:
  - Aplicar un sistema de reconocimiento al personal de forma trimestral en el que se destaquen logros individuales o del cuerpo docente.
  - Instaurar un sistema de incentivos en función de logros para el personal docente y administrativo.

Para la aplicación de estas estrategias y el cumplimiento de objetivo 2 se considera una inversión de aproximadamente \$1,350.00 estos rubros se detallan a continuación:

**Tabla 25.** *Presupuesto de la propuesta para el objetivo 2*

<b>Fondos para premios y reconocimientos</b>	
Adquisición de premios y reconocimientos para destacar logros individuales y de equipo. (certificados, trofeos, placas, etc.) Anualmente.	<b>\$ 150,00</b>
<b>Total</b>	<b>\$ 150,00</b>
<b>Ceremonias de premiación.</b>	
Organización de ceremonias trimestrales para la entrega de premios y reconocimientos. Costos de catering y bebidas para ceremonias (3 ceremonias)	<b>\$ 300,00</b>
Gastos en decoración y material para eventos.	<b>\$ 100,00</b>
<b>Total</b>	<b>\$ 400,00</b>
<b>Total, de la estrategia 1</b>	<b>\$ 550,00</b>
<b>Incentivos basados en resultados</b>	
Implementación de incentivos económicos o no económicos basados en el desempeño individual y de equipo.	<b>\$ 800,00</b>
<b>Total, de la estrategia 2</b>	<b>\$ 800,00</b>

### **Responsables.**

Los responsables del cumplimiento del objetivo y aplicación de las estrategias y presupuesto designado serán el comité de recursos humanos y dirección académica.

### **Recursos.**

Los recursos para utilizar serán; fondos para premios y reconocimientos, ceremonias de premiación.

**Indicadores.**

Los indicadores que medirán el desarrollo y aplicación correcta de las estrategias y objetivo serán; incremento en la satisfacción y retención del personal, mejora en los resultados de evaluación de desempeño.

**Plazo.**

Los resultados parciales de esta objetivo y aplicación de las estrategias serán visibles en un corto plazo de aproximadamente 3 meses.

- **Objetivo 3:** El tercer objetivo propone incentivar o fomentar el crecimiento y desarrollo del liderazgo dentro de la organización, las acciones de liderazgo en la educación han logrado cambios significativos, como la inclusión de personas de color, la inclusión del lenguaje ancestral, el lenguaje inclusivo de género, etc. Es por ello que, para el cumplimiento de esta propuesta, el tercer objetivo es sumamente importante, radica en la generación y desarrollo del liderazgo para impulsar a la Unidad Educativa Eloy Alfaro a un nivel de calidad educativa preponderante y el reconocimiento de la sociedad frente a un sistema educativo deteriorado que no va de acuerdo a la realidad educativa actual. Para ello se proponen las siguientes estrategias:
  - Gestionar capacitaciones a los docentes en el desarrollo de habilidades blandas y de liderazgo.
  - Desarrollar un programa de mentoría con mira a la generación de nuevos lideres en los docentes más jóvenes o con menos habilidades de liderazgo.

Para la aplicación de estas estrategias y el cumplimiento del objetivo 3, se ejecutará un presupuesto de inversión por un valor de \$1,975.00 estos rubros se detallan a continuación:

**Tabla 26.** *Presupuesto de la propuesta para el objetivo 3*

<b>Costos de formación.</b>	
Costo promedio por participante en cursos de liderazgo. 35	
Total, para 53 empleados.	\$ 1,855.00
Materiales de capacitación y alimentación.	\$ 120.00
<b>Total</b>	<b>\$ 1,975.00</b>

### **Responsables.**

Los responsables del cumplimiento de este objetivo y aplicación de las estrategias son la dirección Académica y Consultoría Externa en Desarrollo Organizacional.

### **Recursos.**

Los recursos para utilizar en la aplicación de estas estrategias para el cumplimiento del objetivo 3 serán los costos de formación y desarrollo, honorarios del consultor externo.

### **Indicadores.**

Los indicadores que permitirán medir el cumplimiento de este objetivo serán las evaluaciones de desempeño de los líderes y promociones internas.

### **Plazo.**

El tiempo de evaluación y percepción de los primeros resultados de este proceso será de aproximadamente 12 meses o 1 año, debido a que se trata de un proceso de formación.



## CONCLUSIONES.

En la presente investigación se manifestó que clima organizacional se define como una variable que interviene en todos los aspectos del ejercicio diario dentro de una organización, la misma que es capaz de mediar todos los comportamientos laborales y puede generar influencia en el desempeño productivo del talento humano, la revisión bibliográfica y teórica, sirvieron para brindar soporte a esta postura, es por ello que como objetivo general se determinó establecer la relación de fortalecimiento del clima laboral sobre el talento humano, utilizando como objeto de estudio a la Unidad Educativa General Eloy Alfaro. Para lograr alcanzar este objetivo se debía cumplir con objetivos específicos basado en el operacionalización y determinación de la variable a partir de la perspectiva de un autor como lo es María Romero (2018) Con lo que se logró determinar 3 objetivos específicos.

En referencia al primer objetivo específico que propone determinar si la comunicación organizacional aporta al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, y con el cual desde esta perspectiva surge la primera hipótesis específica alternativa  $H_1$  la cual menciona que “La comunicación organizacional sí fortalece el talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro”. Los resultados de la estadística correlacional para la comprobación de esta hipótesis de esta investigación nos permiten concluir que si existe una correlación o influencia entre la comunicación organizacional y la variable dependiente, es por ello que se cumple con el primer objetivo específico ya que se logró determinar la prueba lógica propuesta, además se pudo conocer que la correlación es positiva alta, por lo que el fortalecimiento es real, con lo cual, esta investigación acepta la primera hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula.

En relación al segundo objetivo específico que propone determinar si el reconocimiento y recompensa fortalecen el talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, se comprobó una vez que el análisis correlacional de estos factores en el argumento de la segunda hipótesis específica alternativa, que sostenía “El reconocimiento y recompensa sí aporta al fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro” dio como resultado que la correlación establecida es real y además es positiva alta es así como se logra aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

De la misma manera, en relación con el tercer objetivo específico que propone determinar si el liderazgo aporta al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, la presente investigación logró luego de un análisis correlacional comprobar la hipótesis investigativa que se desarrolló a partir del objetivo planteado. Es así como los resultados de la estadística correlacional dieron que con un coeficiente de correlación positivo alto, el liderazgo es un factor importante que permite fortalecer el talento humano y con ello se cumple el tercer objetivo.

Finalmente se logra dar respuesta al objetivo general, debido a que el análisis estadístico correlacional de las variables independientes X Clima organizacional & Y Talento humano, dio como resultado un coeficiente positivo alto, logrando determinar una influencia real, es así como esta investigación logra su visión inicial y la postura aceptada es la de la hipótesis general alternativa que propone “El clima organizacional si aporta al fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro”.

Una vez que se ha determinado las conclusiones, en el presente trabajo de investigación, se ha desarrollado un estudio minucioso de los resultados de este y se ha implementado una propuesta de mejora que busca aumentar los indicadores de los factores que miden al clima organizacional y con ello aportar al fortalecimiento mayor de talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro esta propuesta se desarrolló en el capítulo IV.

## RECOMENDACIONES.

En consideración a lo expuesto en la discusión de los resultados como en la conclusión, se recomienda lo siguiente:

- Que, se siga la línea de gestión de clima organizacional apegado a las normas de gestión educativa ya que los resultados encontrados son positivos y los indicadores observados dan números muy favorables. Sin embargo, es fundamental estar atento a los cambios y variaciones de estos indicadores porque un clima organizacional malo es el inicio del fin de una organización.
- Con base en los resultados que, se apliquen los aspectos diseñados en la propuesta detallada en el capítulo IV de esta investigación ya que permitirá no quedar desfasados
- en los cambios de las tendencias de gestión del talento humano y clima organizacional.
- Que se implementen gradualmente los métodos de medición de satisfacción laboral y sentido de pertenencia propuestos para lograr tomar decisiones a tiempo en función de la gestión del talento humano.
- Que se organicen actividades recreativas o deportivas, como juegos o competencias amistosas, que fomenten la camaradería y el trabajo en equipo entre todos los miembros del personal y los estudiantes.
- Que se fomente el respeto mutuo y la empatía a través de talleres o charlas sobre temas de inclusión, diversidad y manejo de conflictos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Galleto. (2003). Gestión del talento humano en organizaciones educativas.
- Louart. (2015). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.
- Palomo. (2005). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo.
- Sara Elizabeth Vegne Carcelen. (2018). Trabajo de Titulación previo la obtención del título de Tecnólogo en Administración en Recursos Humanos Personal.
- Alina Segredo. (2017). "Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud.
- Alles. (2009). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.
- Alomía et al. (2018). "SISTEMA DE INCENTIVOS BASADO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL SECTOR ALIMENTICIO".
- Alvarez. (2007). LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PUBLICO .
- Alvariño. (2000). Clima Organizacional en el Contexto Educativo.
- Ames. (1995). CLIMA MOTIVACIONAL Y ORIENTACION DE META EN FUTBOLISTAS PERUANOS DE PRIMERA DIVISION.
- Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional. (2020). castillo .
- Arevalo y Grado. (2015). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional.
- Benjumea, J. C. (2008). COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS SALARIALES; ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TRABAJADORES.

- bolivar. (2011). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana.
- Borrero, Ruby. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.
- Brunet. (1999). Clima Organizacional en el Contexto Educativo.
- bustamante y perez. (2005). Talento humano, investigación y capacidad innovadora en educación superior.
- Carmen Elena Rivera Moreno . (2016). clima organizacional en el contexto educativo.
- castillo . (2020). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional.
- chiavenato. (2011). Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de educación superior.
- Cuesta Santos Armando . (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso .
- Daniel Coleman. (2005). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional.
- Derli Alava. (2021). La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí – Ecuador.
- Eva Romero. (2022). LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO: INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “ABDON CALDERON” DEL CANTON PORTOVIEJO-ECUADOR.
- Garcia & Patjane. (2005). “SISTEMA DE INCENTIVOS BASADO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL SECTOR ALIMENTICIO.

GONZALES M. (2009). Estrategias de retención del personal Una reflexión sobre su efectividad y alcances.

GONZALEZ. (2010). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.

Hayes. (2002). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo.

Jorge Naccha. (2018). La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017.

Karla Mesa. (2023). “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL PERIODO 2022 – 2023” .

Lozano. (2007). “SISTEMA DE INCENTIVOS BASADO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL SECTOR ALIMENTICIO”.

Luz M. Vallejo Chávez. (2016). gestion del talento del humano .

Mahapatra y Dash. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas superior .

Majad. (2015). “Compromiso Laboral y su relación en el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3”.

Majad Rondon Musa Ammar. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativa.

Maldonado Perez Marisabel . (2007). Talento humano, investigación y capacidad innovadora en educacion superior .

Maldonado, I. P. (2007). talento humano, investigación y capacidad.

- Maria Romero . (2018). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz.
- Maria Salvador . (2019). Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad, de la ciudad de Quito para el 2019.
- Maricela cedeño. (2022). ), el CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN, MANTA, MONTECRISTI, JARAMIJÓ.
- Meindl y Ehrlich . (1987). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización.
- Mercedes Zamborino. (2018). "FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DEL SECTOR TEXTIL.
- Montoya leonel. (2008). COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS SALARIALES; ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TRABAJADORES .
- Musa Ammar Majad Rondón. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas.
- Nataly Claudia Samanez Ferrebu. (2018). RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA ORANGE 360.
- Ortiz & Borjas. (2008). Liderazgo y gestión educativa en tiempo de crisis.
- Perez de M, Bustamante, Garcia, y pinto. (2007). Talento humano, investigación y capacidad innovadora en educacion superior.
- phillips y Lord. (1981). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización.
- Schermerhorn. (2007). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas .



silvia . (2004). Clima Organizacional en el Contexto Educativo.

Silvina Corbetta. (2018). Educación intercultural bilingüe y enfoque de interculturalidad en los sistemas educativos latinoamericanos.

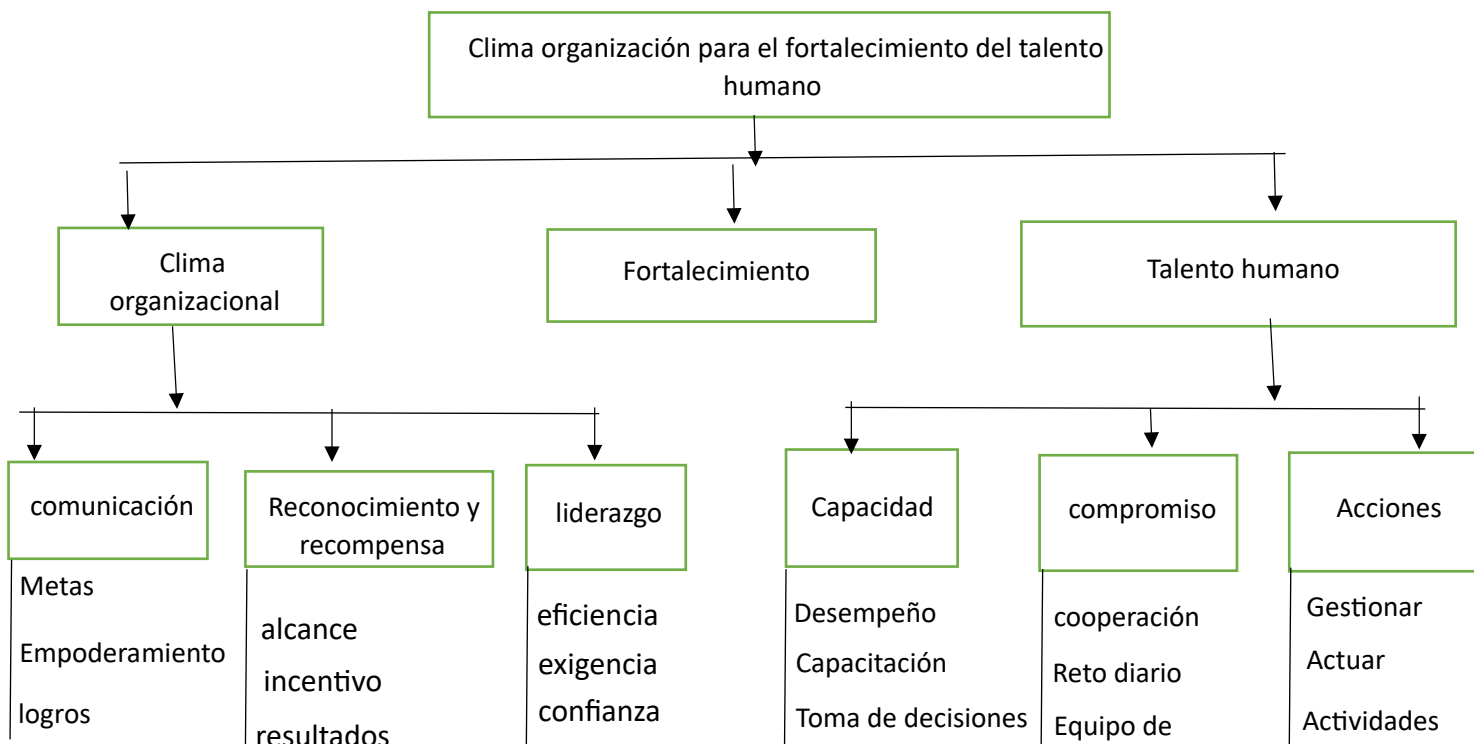
Taylor Steven Chavez Calero. (2017). INSTRUMENTOS DE GESTION PARA MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA EQUIRENTA S.A.

Van der Stuyft, Patrick. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo.

Victor Paxmiño Mena . (2014). PROPUESTA DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA MEJORAR LA GESTION DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON SANTA ANA.

Vincenzi. (2013). Clima organizacional y su incidencia en los logros de objetivos institucionales en las organizaciones públicas las organizaciones públicas.

## Anexos



## Formulación del problema general:

¿De qué manera el clima organizacional fortalece al talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

Formulación problema específico

¿De qué manera la comunicación organizacional aporta el fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

¿de qué manera el reconocimiento y recompensa organizacional fortalece al talento humano en la Unidad Educativa Eloy Alfaro?

¿De qué manera el liderazgo organizacional fortalece al talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro?

**Objetivo general**

Determinar de qué manera el clima organizacional fortalece al talento humano en la Unidad Educativa General Eloy Alfaro

**Objetivo específico**

Analizar de qué manera la comunicación organizacional aporta al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro

Analizar de qué manera el reconocimiento y recompensa aporta al fortalecimiento del talento humano en la unidad educativa Eloy Alfaro

Analizar de qué manera el liderazgo fortalece al talento humano en la unidad educativa generala Eloy Alfaro