

Volumen 5 - Número Especial - Octubre / Diciembre 2018

# REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0793-4706

## *Investigación, Desarrollo y Educación*

EDITORES NÚMERO ESPECIAL

ANDREA ALEJANDRA SANTANA TORRES

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador

RAMIRO ENRIQUE GUAMÁN-CHÁVEZ

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador

CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL

**CUERPO DIRECTIVO**

**Directora**

**Mg. © Carolina Cabezas Cáceres**  
*Universidad de Los Andes, Chile*

**Subdirector**

**Dr. Andrea Mutolo**  
*Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México*

**Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda**  
*Universidad Católica de Temuco, Chile*

**Editor**

**Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda**  
*Editorial Cuadernos de Sofía, Chile*

**Editor Científico**

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**  
*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Cuerpo Asistente**

**Traductora Inglés**

**Lic. Pauline Corthorn Escudero**  
*Editorial Cuadernos de Sofía, Chile*

**Traductora: Portugués**

**Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón**  
*Editorial Cuadernos de Sofía, Chile*

**Portada**

**Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero**  
*Editorial Cuadernos de Sofía, Chile*

**COMITÉ EDITORIAL**

**Dra. Carolina Aroca Toloza**  
*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Jaime Bassa Mercado**  
*Universidad de Valparaíso, Chile*

**Dra. Heloísa Bellotto**  
*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Nidia Burgos**  
*Universidad Nacional del Sur, Argentina*

**Mg. María Eugenia Campos**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Lancelot Cowie**  
*Universidad West Indies, Trinidad y Tobago*

**Dr. Francisco José Francisco Carrera**  
*Universidad de Valladolid, España*

**Mg. Keri González**  
*Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México*

**Dr. Pablo Guadarrama González**  
*Universidad Central de Las Villas, Cuba*

**Mg. Amelia Herrera Lavanchy**  
*Universidad de La Serena, Chile*

**Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev**  
*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Mg. Cecilia Jofré Muñoz**  
*Universidad San Sebastián, Chile*

**Mg. Mario Lagomarsino Montoya**  
*Universidad de Valparaíso, Chile*

**Dr. Claudio Llanos Reyes**

*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*

**Dr. Werner Mackenbach**

*Universidad de Potsdam, Alemania  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

**Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín**

*Universidad de Santander, Colombia*

**Ph. D. Natalia Milanesio**

*Universidad de Houston, Estados Unidos*

**Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer**

*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*

**Ph. D. Maritza Montero**

*Universidad Central de Venezuela, Venezuela*

**Mg. Liliana Patiño**

*Archiveros Red Social, Argentina*

**Dra. Eleonora Pencheva**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Rosa María Regueiro Ferreira**

*Universidad de La Coruña, España*

**Mg. David Ruete Zúñiga**

*Universidad Nacional Andrés Bello, Chile*

**Dr. Andrés Saavedra Barahona**

*Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria*

**Dr. Efraín Sánchez Cabra**

*Academia Colombiana de Historia, Colombia*

**Dra. Mirka Seitz**

*Universidad del Salvador, Argentina*

**Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui**

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores  
de Occidente ITESO, México*

## **COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL**

### **Comité Científico Internacional de Honor**

**Dr. Adolfo A. Abadía**

*Universidad ICESI, Colombia*

**Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Martino Contu**

*Universidad de Sassari, Italia*

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**

*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Patricia Brogna**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Horacio Capel Sáez**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Javier Carreón Guillén**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar**

*Universidad de Los Andes, Chile*

**Dr. Rodolfo Cruz Vadillo**

*Universidad Popular Autónoma del Estado de  
Puebla, México*

**Dr. Adolfo Omar Cueto**

*Universidad Nacional de Cuyo, Argentina*

**Dr. Miguel Ángel de Marco**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Emma de Ramón Acevedo**

*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia**

*Universidad Autónoma de Madrid, España*

**Dra. Patricia Galeana**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Manuela Garau**

*Centro Studi Sea, Italia*

**Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg**

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia  
Universidad de California Los Ángeles,  
Estados Unidos*

**Dr. José Manuel González Freire**

*Universidad de Colima, México*

**Dra. Antonia Heredia Herrera**

*Universidad Internacional de Andalucía, España*

**Dr. Eduardo Gomes Onofre**

*Universidade Estadual da Paraíba, Brasil*

**Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel León-Portilla**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel Ángel Mateo Saura**

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan  
Manuel”, España*

**Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros**

*Diálogos en MERCOSUR, Brasil*

**Dr. Álvaro Márquez-Fernández**

*Universidad del Zulia, Venezuela*

**Dr. Oscar Ortega Arango**

*Universidad Autónoma de Yucatán, México*

**Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut**

*Universidad Santiago de Compostela, España*

**Dr. José Sergio Puig Espinosa**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dra. Francesca Randazzo**

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,  
Honduras*

**Dra. Yolanda Ricardo**

*Universidad de La Habana, Cuba*

**Dr. Manuel Alves da Rocha**

*Universidade Católica de Angola Angola*

**Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza**

*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*

**Dr. Miguel Rojas Mix**

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades  
Estatales América Latina y el Caribe*

**Dr. Luis Alberto Romero**

*CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dr. Adalberto Santana Hernández**

*Universidad Nacional Autónoma de México,  
México*

**Dr. Juan Antonio Seda**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva**

*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso**

*Universidad de Salamanca, España*

**Dr. Josep Vives Rego**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Comité Científico Internacional**

**Mg. Paola Aceituno**

*Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile*

**Ph. D. María José Aguilar Idañez**

*Universidad Castilla-La Mancha, España*

**Mg. Elian Araujo**

*Universidad de Mackenzie, Brasil*

**Mg. Romyana Atanasova Popova**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Ana Bénard da Costa**

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal  
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

**Dra. Alina Bestard Revilla**

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y  
el Deporte, Cuba*

**Dra. Noemí Brenta**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Ph. D. Juan R. Coca**

*Universidad de Valladolid, España*

**Dr. Antonio Colomer Vialdel**

*Universidad Politécnica de Valencia, España*

**Dr. Christian Daniel Cwik**

*Universidad de Colonia, Alemania*

**Dr. Eric de Léséulec**

*INS HEA, Francia*

**Dr. Andrés Di Masso Tarditti**

*Universidad de Barcelona, España*

**Ph. D. Mauricio Dimant**

*Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel*

**Dr. Jorge Enrique Elías Caro**

*Universidad de Magdalena, Colombia*

**Dra. Claudia Lorena Fonseca**

*Universidad Federal de Pelotas, Brasil*

**Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo**

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*

**Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez**

*Instituto Tecnológico Metropolitano,  
Colombia*

**Dra. Carmen González y González de Mesa**

*Universidad de Oviedo, España*

**Mg. Luis Oporto Ordóñez**

*Universidad Mayor San Andrés, Bolivia*

**Dr. Patricio Quiroga**

*Universidad de Valparaíso, Chile*

**Dr. Gino Ríos Patio**

*Universidad de San Martín de Porres, Per*

**Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de  
México, México*

**Dra. Vivian Romeu**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de  
México, México*

**Dra. María Laura Salinas**

*Universidad Nacional del Nordeste, Argentina*

**Dr. Stefano Santasilia**

*Universidad della Calabria, Italia*

**Mg. Silvia Laura Vargas López**

*Universidad Autónoma del Estado de  
Morelos, México*

**Dra. Jaqueline Vassallo**

*Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*

**Dr. Evandro Viera Ouriques**

*Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil*

**Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez**

*Universidad de Jaén, España*

**Dra. Maja Zawierzeniec**

*Universidad Wszechnica Polska, Polonia*

Editorial Cuadernos de Sofía / Revista  
Inclusiones / Santiago – Chile  
Representante Legal  
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

### Indización y Bases de Datos Académicas

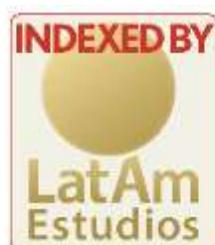
Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS





**WZB**

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque  
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de  
Ciencia, Tecnología  
e Innovación Productiva



Uniwersytet  
Wrocławski



Stanford University  
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY  
LIBRARY

WESTERN  
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY  
OF OPEN ACCESS  
SCHOLARLY  
RESOURCES

**ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL QUE SE GENERA EN EL COLEGIO NACIONAL  
AUGUSTO ARIAS DEL CANTON Y PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS**

**ANALYSIS OF THE LABOR ENVIRONMENT THAT IS GENERATED  
IN THE COLEGIO NACIONAL AUGUSTO ARIAS DEL CANTON AND PROVINCE  
OF SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS**

**Mg. Ramiro Enrique Guamán-Chávez**

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador  
kenry.eg@hotmail.com

**Mg. Vinicio Oswaldo Ramírez Carrillo**

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador  
vinicioramirez05@gmail.com

**Lic. Lina Gissella Ruiz Zambrano**

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador  
lingissella@hotmail.com

**Est. Lisseth Marisol Guanuchi Pucha**

Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador  
liss.leo@hotmail.com

**Fecha de Recepción:** 20 de junio de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 03 de septiembre de 2018

**Resumen**

Este trabajo de investigación relacionado como Análisis del medio ambiente laboral que se genera en el Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón y la Provincia de Santo Domingo de los Tsachilas en el que se plantea como problema la factibilidad de realizar un análisis del ambiente laboral para mejorar las relaciones interpersonales de sus integrantes. El objetivo es realizar un análisis del ambiente laboral del Colegio Augusto Arias del Cantón y Provincia de Santo Domingo de los Tsachilas, fue necesario para su ejecución la utilización de métodos como es descriptivo, analíticos y como técnicas se utilizó la encuesta, y el análisis los cuales dieron algunos resultados favorables y negativos, ya que se investigaron algunos contextos administrativos sobre clima y cultura organizacional. Una vez identificado el tipo de ambiente laboral dentro de la organización educativa contribuirá al desarrollo de una excelente convivencia, además del real aprendizaje de los y las estudiantes ay que el clima organizacional enfoca la base de la entidad, las personas que la integran y como perciben la organización, englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo como el rol del director, las relaciones entre el personal, la identidad institucional y sistemas de retroalimentación adecuados.

**Palabras Claves**

Organización del trabajo – Administración de la educación – Conflicto laboral – Motivación

**Abstract**

This research work related to Analysis of the work environment that is generated in the Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón and the Province of Santo Domingo de los Tsachilas in which the feasibility of carrying out an analysis of the work environment to improve the interpersonal relationships of its members. The objective is to perform an analysis of the work environment of the Colegio Augusto Arias del Cantón and the Province of Santo Domingo de los Tsachilas, it was necessary for its execution the use of methods such as descriptive, analytical and as techniques the survey was used, and the analysis which gave some favorable and negative results, since some administrative contexts about climate and organizational culture were investigated. Once identified the type of work environment within the educational organization will contribute to

the development of an excellent coexistence, in addition to the real learning of the students and that the organizational climate focuses the base of the entity, the people that integrate it and how they perceive the organization, encompassing all the organizational dimensions in the administrative context such as the role of the director, the relationships among the staff, the institutional identity and appropriate feedback systems.

**Keywords**

Organization of work – Administration of education – Labor conflict – Motivation

## Introducción

El Ecuador, como todo país en vía de desarrollo, los gobiernos adoptan políticas de innovación que no siempre se sostienen pero que de alguna forma contribuyen al mejoramiento de la educación y la cultura de la nación ecuatoriana. Por ello en la década de los noventa, época en la que se retornó la democracia, se emprendieron diversos programas de educación tendentes a nivelar los desfases dejados por la dictadura militar, tomando mucha fuerza la educación popular con la implementación de la campaña de alfabetización Jaime Roldos Aguilera, quien fuera presidente ecuatoriano y que murió en accidente aéreo el 24 de mayo de 1981 en la provincia de Loja.

El colegio Nacional Augusto Arias fue creado el 09 de junio en el año de 1982 según acuerdo ministerial N° 003090. Los maestros de este plantel pensaron formar una unidad educativa, al servicio de la sociedad santo domingueña, por que contaban con una buena planta física en el lugar que se inició, el mismo que fue construido por el Consejo Provincial de Pichincha. Nació la idea ya que en Santo Domingo de los Tsachilas había la necesidad de crear instituciones educativas de carácter fiscal primaria y secundaria en la zona urbana de la ciudad y nace la gran idea en el personal docente, De la Escuela Fiscal Hortensia Vásquez Salvador de tramitar la creación de un colegio para que sea el complemento de la sección primaria. Pero una vez que se dio inicio a las labores educativas debemos considerar que las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la actitud o el accionar de los integrantes de una institución puede ser negativa o problemática debido al ambiente laboral desarrollado, si este es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas realizando su labor administrativa con gusto y abnegación.

Según el análisis crítico se pudo detectar un clima laboral no aceptable y malas relaciones interpersonales de personal docente, administrativo y de servicios del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas, lo cual no permite tener entre sus participantes buenas relaciones para entregar una relación de calidad debido a esto los perjudicados con este problema es la población estudiantil y la comunidad. Por eso se hace necesario que los gobiernos replanteen sus políticas y privilegien a la educación y garanticen una efectiva administración lo cual no se constituya en un gasto si no en una inversión que en un futuro no muy lejano nos va a permitir salir del subdesarrollo si capacitamos verdaderamente al personal de talento humano tan cual lo han hecho otros países, e invertir en recursos adecuadamente.

La organización educativa es un sistema que juega un doble papel: reformador y conservador. La educación y el centro, según la perspectiva y filosofía que adopte, pueden generar un proceso innovador y transformador de la sociedad si se presenta dentro de un contexto abierto y flexible. En las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa pública o privada. El evidentemente cumplirá con la participación plena y positiva de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos el docente.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Santiago Restrepo, El clima organizacional y su relacion con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. Revista Innovacion Empresarial, 2016: 12.

Según Chiavenato<sup>2</sup> el clima laboral, son las condiciones físicas, emocionales que rodean un espacio de trabajo producto de las relaciones humanas de sus integrantes y la forma en cómo se disponen en los espacios físicos así como la calidad de dichos espacios<sup>3</sup>.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Esto incide en la organización y por ende en el clima.<sup>4</sup>

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio ambiente, y que tiene repercusiones en el comportamiento laboral.<sup>5</sup>

La investigación sobre el clima organizacional ha sido de amplio interés en los últimos 50 años. Constituye una variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por empresas<sup>6</sup>

El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, este junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema de interdependencia altamente dinámico. Las relaciones sociales entre los miembros de la organización es el grado que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar el trabajo en equipo.<sup>7</sup>

Las percepciones y respuestas que abarcan al clima organizacional se originan en una gran variedad de factores como son:

- Los factores de liderazgo y prácticas de dirección.
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización.

Las características del clima organizacional genera un determinado clima laboral, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, el cual tiene una gran variedad de consecuencias para la entidad como por ejemplo, Productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.<sup>8</sup>

---

<sup>2</sup> Chiavenato Idalberto, Gestión del Talento Humano (México DF: Mc-Graw-Hill/Interamericana, 2009). <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>

<sup>3</sup> María Bordas, Gestión estratégica del clima laboral (Madrid: UNED, 2016).

<sup>4</sup> Elsy Perez Visbal, Clima Organizacional para una cultura de calidad. Orbis: Revista científica ciencias humanas 10 (2014): 121-144.

<sup>5</sup> Chian Martín Nuñez. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Madrid: Srvicios Editoriales S. L., 2010).

<sup>6</sup> Jesus Uribe, Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (Bogotá: El manual moderno, 2015).

<sup>7</sup> Miquel Porret, Gestión de personas, manual para la gestión del capital humano en las organizaciones (Madrid: ESIC editorial, 2014).

<sup>8</sup> Sanin Toro, Gestión del Clima Organizacional (Mexico: Eeditorial Viecos e Hijas Ltda, 2013).

Tagiuri y Litwin<sup>9</sup> consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización<sup>10</sup>

Las propiedades de la organización son la estructura la cual represente la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos y tramites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, la responsabilidad personal es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.<sup>11</sup>

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Los conflictos en las organizaciones surgen por diferentes motivos ya que son los sentimientos del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

El clima laboral se puede evaluar para llegar a saber cuál es el motivo por el cual ha llegado a los conflictos y así mejorar ya que esa es la clave para la mejora del rendimiento y los resultados, es importante conocer la percepción que tiene los empleados acerca del ambiente laboral en el que se desempeñan ya que dicha percepción se ve afectada por distintos factores ya sea fisiológicos psicológicos, sociales, económicos, etc.

Al hacer un diagnóstico del clima laboral se refleja la percepción de los individuos respecto a estas dimensiones, siendo esta información fundamental al momento de valorar los instrumentos de gestión que están siendo utilizados y poder diseñar aquellos que se consideren idóneos para la resolución de posibles conflictos y la consecución de los objetivos de la organización conducente a un incremento en los sentimientos positivos. Los individuos y los grupos aislados tienden a desarrollar una visión de túnel o de autismo. La creciente comunicación contrarresta esta tendencia, además permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente validadas y como partidas, este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del DO, la regla empírica es lograr que las personas hablen e interactúen en nuevas formas constructivas y de ello resultaran cosas positivas.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Jesús Uribe, Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (Bogotá: Editorial: El manual moderno, 2015).

<sup>10</sup> Jesús Uribe, Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y...

<sup>11</sup> Zacarias Torres, Administracion Estrategica (Mexico: Grupo Editorial Patria, 2014).

<sup>12</sup> Adela de Castro, Comunicacion organizacional tecnicas y estrategias. (Colombia: Ecoe ediciones, 2014).

El clima laboral no es algo que se pueda ver o tocar, pero es algo que está ahí presente, este se deriva originalmente de la filosofía, metas u objetivos de la organización, las personas traen sus propios intereses económicos, sociales y personales, los cuales expresan ya sea de manera individual o grupal.

La motivación es uno de los factores muy importantes dentro de la organización ya que son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Debido a que los motivos de trabajo específicos de los empleados afectan la productividad, una de las tareas de los gerentes estriba en canalizar de manera efectiva la motivación del empleo hacia el logro de las metas de la organización.<sup>13</sup>

La teoría de las necesidades de Maslow, dice que cada individuo tiene una serie de necesidades innatas, si cada necesidad esta insatisfecha el individuo estará motivado a actuar de una específica manera para satisfacer las necesidades.

## **Metodos y materiales**

La presente investigación se orienta dentro del paradigma cualitativo que se caracteriza para buscar la solución a los problemas concretos como es el deficiente ambiente laboral y malas relaciones interpersonales de los empleados del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas.

Dos son los tipos de investigación empleadas en el trabajo; la de campo y documental. Los niveles investigativos utilizados fueron el exploratorio que se caracteriza por efectuárselos para examinar un tema o problema poco estudiado o que ha sido abordado antes, el descriptivo que consiste en describir situaciones y eventos importantes de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos.

También es nivel descriptivo-explicativo, por cuanto presenta la realidad actual de los servicios educativos con relación a la aplicación de mecanismos de control en las actividades organizativas, administrativas, operativas y de comunicación.

## **Poblacion y muestra**

Está determinada por 42 profesores titulares 11 administrativos y 7 a contrato, y los padres de familia que actualmente tiene el colegio Augusto Arias.

La proporción de unidades necesarias para realizar la investigación son 291 encuestados a los cuales involucra a los miembros de esta comunidad educativa.

Con la matriz muestral se determina el tamaño de la muestra que se va a obtener a través de la siguiente formula que se detalla:

---

<sup>13</sup> Astelio Sarmiento, Pymes: Gestion y clima organizacional (Barranquilla: Sello editorial Corunimaricana, 2016).

Observación: Se aplicó la técnica de observación para tener un acercamiento al problema detectado y tener una idea más clara de lo que estaba sucediendo con la actividad laboral en el Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas.

Encuesta: se la realizo mediante un cuestionario estructurado de preguntas cerradas a los docentes y estudiantes del Colegio Augusto Arias para recaudar información.

Instrumentos: Guía de observación, cuestionario de preguntas.

### Técnicas para el prosamiento y analisis de resultados

La información recopilada se procesó del modo siguiente:

- Empleo de estadística descriptiva.
- Tabulación de datos.
- Elaboración de tablas estadísticas.

### Resultados obtenidos en la encuesta aplicada en esta investigacion

<b>¿Cree usted necesario realizar un análisis a la actividad laboral del Colegio Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	286	98%
<b>NO</b>	5	2%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 1  
Análisis de la actividad laboral  
Fuente: Los Autores

Se puede establecer que el 98% de las personas encuestadas manifestaron que si es importante realizar un análisis a la actividad laboral ya que así se sabría las causas que no permiten desarrollar normalmente las actividades académicas del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas para mejorar la cultura organizacional y educativa.

<b>¿Considera usted que la infraestructura con la que cuenta el Colegio Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas permite desarrollar a cabalidad las actividades académicas?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	160	55%
<b>NO</b>	131	45%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 2  
La Infraestructura permite desarrollar las actividades  
Fuente: Los Autores

De la encuesta Realizada podemos observar que el 55% de las personas manifestaron que la infraestructura con la que cuenta el Colegio si permite desarrollar las actividades académicas, cabe recalcar que en una cantidad aceptable contestaron en un

45% que no, lo que se hace notar que no todos opinan que la infraestructura satisfaga la demanda existente.

<b>¿Piensa usted que existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa del Colegio Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	127	44%
<b>NO</b>	164	56%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 3

¿Existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa?

Fuente: Los Autores

El 44% de las personas encuestadas manifiestan que, si existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa del Colegio Nacional Augusto Arias, mientras que el 56% respondió que no con lo expuesto podemos analizar que las relaciones interpersonales del personal docente no es buena lo incide negativamente en la imagen que se forma en los estudiantes, por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel implemente un programa de capacitación que permita la integración docente.

<b>¿Cree usted que el personal docente, administrativo y de servicios cubre la demanda educativa existente?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	117	40%
<b>NO</b>	174	60%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 4

¿El personal docente, administrativo y de servicios cubre la demanda educativa?

Fuente: Los Autores

El 40% de las personas que decidieron realizar la encuesta manifestaron que el personal docente, administrativo y de servicios si cubre la demanda educativa existente, pero por una mayoría del 60% respondieron que no. Nos da a entender que lo expuesto anteriormente está limitado debido a que el personal tiene sobrecargas de asignaturas. Por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel realicen las contrataciones necesarias para cubrir de mejor manera los servicios educativos.

<b>¿Cómo cataloga usted la calidad de la educación que se imparte de este establecimiento educativo?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>MUY BUENA</b>	62	21%
<b>BUENA</b>	132	45%
<b>REGULAR</b>	97	33%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 5

Calidad de educación del establecimiento educativo

Fuente: Los Autores

De la encuesta realizada he obtenido que el 21% de las personas manifiestan que la calidad de la educación que se imparte en este establecimiento educativo es muy buena, el 45% respondió que la enseñanza es buena y un 33% opino que la educación impartida es regular.

Se puede deducir que a pesar de no tener un ambiente laboral muy adecuado la calidad educativa se conserva.

<b>¿Considera que se debe contratar más personal para cubrir de mejor manera los servicios de la institución?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	207	71%
<b>NO</b>	84	29%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 6  
¿Se debería contratar más personal?  
Fuente: Los Autores

Podemos deducir por los datos recolectados de la encuesta que el 71% de las personas encuestadas manifiestan que si se debe contratar más personal para cubrir de mejor manera la demanda estudiantil solo un pequeño porcentaje que es del 29% no están de acuerdo con la contratación de profesores cabe recalcar que esto también se puede hacer si se contara con el presupuesto establecido para cada institución.

<b>¿En este establecimiento educativo asiste usted a actos?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>ACTO SOCIAL</b>	61	21%
<b>DEPORTIVO</b>	69	24%
<b>CULTURAL</b>	87	30%
<b>NINGUNO</b>	74	25%
<b>TOTAL</b>	291	100%

Tabla 7  
¿Asiste usted a actos que realiza la institución?  
Fuente: Los Autores

De la investigación realizada se puede establecer que el 21% de las personas encuestadas manifiestan que si existen actos sociales que se dan en este establecimiento educativo; el 24% contestó que asisten a encuentros deportivos, el 30% responde asistencia a actos culturales; mientras que el 25% restante dice que a ninguna.

Se puede deducir con facilidad que existe un alto porcentaje de personas encuestadas que coinciden en señalar que se hace poca vida social al interior del establecimiento que no ha permitido estrechar aún más los lazos de amistad y confraternidad entre estudiantes, docentes y autoridades.

## Discusión

Factores como sentido de pertenecía, concertación y participación, relación con los jefes muestran un buen nivel de aceptación, siendo las relaciones con el equipo de trabajo el factor con más alta calificación con un 83%, notándose a funcionarios comprometidos con la entidad, siendo esta la percepción que tiene el trabajador sobre la calidad de las relaciones entre él y los miembros de su equipo de trabajo, involucra en su percepción, el trato, el respeto, el apoyo, la comunicación y la empatía.

Para poder entender como son las relaciones entre los empleados de una organización es importante tener en cuenta que un grupo es una pluralidad individuos que se relacionan entre sí, con un cierto grado de interdependencia que dirige su esfuerzo a la consecución de un objetivo común esto presenta una calificación por debajo del 50% siendo de suma importancia trabajar estos factores que se convierten de manera directa en motivación para los colaboradores y estudiantes. La participación tiende a elevar el desempeño y la satisfacción laboral, la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo.

Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tiene con personas distintas suelen ser los que comunican, transmiten o difunden todo tipo de noticias, muchas veces susceptibles de generar un clima laboral determinado.

## Conclusiones

Podemos concluir de acuerdo a la investigación realizada que el 99% están de acuerdo con que se realice un análisis de la actividad laboral del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas para determinar los errores que no permiten desarrollar normalmente las actividades educativas y administrativas en la institución. Se debería optimizar la misma que no brinda las facilidades para poder desarrollar las actividades sociales, deportivas y académicas, por la mala distribución del espacio del físico.

Las relaciones interpersonales entre autoridades docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Nacional Augusto Arias del Cantón Santo Domingo de los Tsachilas son deficientes, las mismas que inciden negativamente ante la imagen institucional y en las actividades en bien de la comunidad.

La limitada capacidad laboral restringe la entrega de servicios de calidad, debido a que los docentes y demás personal tienen sobrecarga de horarios y debe complementarlo con otras actividades extra horarios generalmente. Los problemas existentes entre los miembros de esta comunidad están empezando a mostrar su efecto en la educación que se imparta a los estudiantes que acuden en búsqueda de formarse técnica y científicamente.

## Bibliografía

Bordas, Maria. Gestion estrategica del clima laboral. Madrid: UNED. 2016.

Análisis del ambiente laboral que se genera en el Colegio Nacional Augusto Arias del canton y provincia de Santo... pág. 60

Castro, Adela de. Comunicacion organizacional tecnicas y estrategias. Colombia: Ecoe ediciones. 2014.

Chian, Martin, Nuñez. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral. Madrid: Servicios Editoriales S. L.. 2010.

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano (México DF: Mc-Graw-Hill/Interamericana. 2009.

Perez Visbal, Elsy. Clima Organizacional para una cultura de calidad. Orbis: Revista científica ciencias humanas 10 (2014): 121-144.

Porret, Miquel. Gestion de personas, manual para la gestion del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC editorial. 2014.

Restrepo, Santiago. El clima organizacional y su relacion con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. Revista Innovacion Empresarial. 2016: 12.

Sarmiento, Astelio. Pymes: Gestion y clima organizacional. Barranquilla: Sello editorial Corunimaricana. 2016.

Toro, Sanin. Gestion del Clima Organizacional. Mexico. Editorial Vieco e hijas Ltda. 2013.

Torres, Zacarias. Administracion Estrategica. Mexico: Grupo Editorial Patria. 2014.

Uribe, Jesus. Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Bogota: El manual moderno. 2015.

**Para Citar este Artículo:**

Guamán-Chávez, Ramiro Enrique; Ramírez Carrillo, Vinicio Oswaldo; Ruiz Zambrano, Lina Gissella y Guanuchi Pucha, Lisseth Marisol. Analisis del ambiente laboral que se genera en el Colegio Nacional Augusto Arias del canton y provincia de Santo Domingo de los Tsachilas. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Octubre-Diciembre (2018), ISSN 0719-4706, pp. 50-60.

**CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.