



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE MARÍA AUXILIADORA

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA: INCIDENCIA DEL
LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN
COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL)
DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
Licenciado/a en Psicología

AUTORAS:

Rojas Romero Mishelle Nicolle,

Zambrano Correa Sahylin Irlanda

TUTOR:

Lcdo. Washington Fabricio Escorza Flores, Msc.

Guayaquil, Ecuador

2023

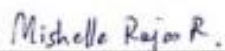
I. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Mishelle Nicolle Rojas Romero** con documento de identificación N° **0926265653** y **Sahylin Irlanda Zambrano Correa** con documento de identificación N° **0955682109** manifestando que somos autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana puede usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2023

Atentamente.



Mishelle Nicolle Rojas Romero

0926265653



Sahylin Irlanda Zambrano Correa

0955682109

II. Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana

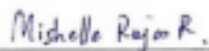
CERTIFICADO DE SESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.

Nosotras, **Mishelle Nicolle Rojas Romero** con documento de identificación N° **0926265653** y **Sahylin Irlanda Zambrano Correa** con documento de identificación N° **0955682109**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: Sistematización de la Experiencia: “INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el Título de: **Licenciadas en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2023

Atentamente.



Mishelle Nicolle Rojas Romero

0926265653



Sahylin Irlanda Zambrano Correa

0955682109

III. Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana** declaro que bajo mi tutoría fue desarrollada el trabajo de titulación **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022**, realizado por **Mishelle Nicolle Rojas Romero** con documento de identificación N° **0926265653** y por **Sahylin Irlanda Zambrano Correa** con documento de identificación N° **0955682109**, como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2023

Atentamente.



Washington Fabricio Escorza Flores

0602898272

AUTORIZACIÓN




ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Jefe del Departamento de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas el presente se autoriza a **Mishelle Nicole Rojas Romero** a identificado con la cédula de ciudadanía número 0926265653, se le otorga el respectivo permiso para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación en Talento Humano, el mismo que tiene como propósito el estudio de investigación (trabajo de grado) cuyo titulo es “Sistematización de experiencia: Incidencia del liderazgo en el clima laboral de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas (ACORVOL) desde mayo del 2022 a noviembre 2022”, resultado de este trabajo posteriormente será publicado en el repositorio institucional de la **UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**.

Auguramos éxitos en la investigación de su TRABAJO DE FIN DE GRADO en PSICOLOGÍA.

Guayaquil, 8 de octubre de 2022


Zoila Guzmán de González
Presidenta

C. I. # 0900934019

Email: acorvol73@hotmail.com



Kennedy Norte: Calle Victor Hugo Sicouret, Mz. 901 Sl. 22 y Av. Luis Orrantia Cornejo
(Junto a la Iglesia San Gabriel de la Dolorosa) - Teléfonos: 2680042 – 2682440

Escaneado con CamScanner
E-mail: acorvol73@hotmail.com - acorvol_finanzas@hotmail.com
Guayaquil - Ecuador

AUTORIZACIÓN



ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Jefe del Departamento de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas el presente se autoriza a **Sahylin Irlanda Zambrano Correa** a identificado con la cédula de ciudadanía número 0955682109, se le otorga el respectivo permiso para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación en Talento Humano, el mismo que tiene como propósito el estudio de investigación (trabajo de grado) cuyo título es “Sistematización de experiencia: Incidencia del liderazgo en el clima laboral de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas (ACORVOL) desde mayo del 2022 a noviembre 2022”, resultado de este trabajo posteriormente será publicado en el repositorio institucional de la **UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**.

Auguramos éxitos en la investigación de su TRABAJO DE FIN DE GRADO en PSICOLOGÍA.

Guayaquil, 8 de octubre de 2022

Zoila Guzmán de González
Presidenta

C. I. # 0900934019

Email: acorvol73@hotmail.com



Kennedy Norte: Calle Victor Hugo Sicouret, Mz. 901 Sl. 22 y Av. Luis Orrantia Cornejo
(Junto a la Iglesia San Gabriel de la Dolorosa) - Teléfonos: 2680042 – 2682440

E-mail: acorvol73@hotmail.com – acorvol_finanzas@hotmail.com

Guayaquil - Ecuador



Escaneado con CamScanner

IV. Dedicatoria y agradecimiento

Sahylin Irlanda Zambrano Correa

Este trabajo de sistematización se lo dedico primero a Dios quien ha sido mi fortaleza y motivación fundamental en mi vida, el cual me ha brindado su inmenso amor y sabiduría cada día.

A mis padres Marco y Grecia, a mi padre por haberme inculcado tener fe en Dios en las buenas y en las malas, por apoyarme en cada decisión de forma incondicional y durante toda mi carrera universitaria, ya que, si no hubiera sido por él, no hubiese culminado esta meta, a mi mamá, que Dios la tiene en su honra, en su hogar en el cielo, te llevo siempre mi corazón, por haberme enseñado del amor de Dios y ser una persona resiliente y valiente.

Finalmente dedico este trabajo con todo mi cariño a toda mi familia, en especial a Gabriela Paute y Sheyla Correa, quienes me brindaron su apoyo para seguir, así mismo a mis amistades por creer en mí, en especial a mi amiga Mishelle Rojas, quien Dios la puso en mi camino, por su paciencia y cariño incomparable para conmigo, hemos estado juntas en cada etapa, apoyándonos en las buenas y las malas, gracias por tu hermosa amistad y me alegro haber hecho este trabajo contigo. Para nosotras elaborar esta investigación ha sido un proceso de mucha dedicación y esfuerzo pero que ha valido la pena.

Agradezco a Dios, quien con su gran amor, paz y sabiduría llena siempre mi vida, y que me ha guiado a seguir adelante y permitido poder culminar el presente trabajo con éxito y que gracias a ti esta meta esta cumplida.

Mi profundo agradecimiento a toda mi familia y amistades, gracias de verdad por todo su apoyo, cariño, palabras de aliento y confianza depositada en mí para lograr esta meta hecha

realidad. A la Universidad Politécnica Salesiana por darme la oportunidad de poder estudiar la carrera de psicología, que ofrece un diverso aprendizaje y enseñanza que permite tener un crecimiento personal como profesional. Así mismo agradezco al director Stalyn Paz Guerra por haberme ayudado y apoyado en momentos difíciles, por motivar e incentivar a los estudiantes a seguir con sus sueños de aprender y de no rendirse y ser mejores cada día.

Finalmente quiero agradecer al Lic. Fabricio Escorza, Msc principal colaborador durante todo este proceso que, gracias a sus valiosas enseñanzas, conocimientos, apoyo y dedicación, ayudaron al desarrollo final de este trabajo y que a su vez permitió que pudiera aprender y desarrollar nuevas habilidades para mi crecimiento profesional y personal.

Mishelle Nicolle Rojas Romero

Este trabajo se lo dedico a Jared, mi querido hermano quien me acompañó hasta el final de este trabajo siempre con una sonrisa y palabras de aliento; a mi madre, quien con su carácter firme me mantuvo siempre fiel a mis objetivos; y especialmente a mi padre, cuyo carácter alegre y risueño me ha sacado más de una carcajada en los momentos más complicados. También a la vida, por poner en mi camino personas que hicieron de mi experiencia estudiantil y personal divertida e interesante. Indudablemente le dedico este trabajo a mi amiga Fabiola, quien con sus motivaciones me llenaron de energía para culminar este trabajo. Sahylin, amiga de varios proyectos y constantes sufrimientos, quien con su gran paciencia y dedicación mantuvo la calma y las esperanzas respecto a este trabajo. Los quiero mucho y los guardo en mi corazón.

Agradezco a aquellas personas que colocaron en mí su confianza y mantuvieron su apoyo incondicional. Llevo conmigo aprendizajes, risas y momentos significativos que el tiempo jamás borrará gracias a ustedes, mi familia, mis amigos y mis profesores.

V. Resumen

Este estudio toma como fundamentos teóricos trabajos y obras pertenecientes a la corriente de la psicología organizacional, que se encarga del análisis de las condiciones laborales y el desempeño del recurso humano. Mediante el uso de diarios de campo semanales se relató la experiencia recolectada de seis meses, desde mayo a noviembre del 2022. El procedimiento administrado es de enfoque cualitativo estudio de caso, con la finalidad de evaluar al grupo de trabajo y de su líder para descubrir la conexión que hay entre el clima y el liderazgo. Ayudado por el formulario de Clima Organizacional de Stringer y Litwin se tomó a 4 personas, tres mujeres y 1 hombre de edades que oscilan entre los 54 y 66 años, cuya experiencia profesional en la empresa está entre los 13 y 30 años. Y la prueba de Liderazgo de Kurt Lewin se evaluó, únicamente, a la jefa de Acorvol. Los resultados arrojados fueron que el tipo de liderazgo de la empresa es autocrático, mientras que los resultados del clima organizacional fueron favorables en sus 5 dimensiones. Existe una correlación positiva entre el estilo de manejo del líder de la empresa y la apreciación que tienen los empleados respecto al clima organizacional.

Palabras claves: Liderazgo, clima organizacional, correlación, equipo de trabajo.

VI. Abstract

This work takes theoretical foundation works and essays belonging to the essay stream of organizational psychology, which is responsible for the analysis of the working conditions and the performance of human resources. Through the use of weekly field diaries, the experience was, reported for six months, from May to November 2022. The applied methodology is a quality case study approach, to evaluate the working group and its leader to discover the relationship between the organizational climate and leadership. Helped by Stringer and Litwin's organizational climate questionnaire, 4 people were taken, 3 women and 1 man, ages ranging from 54 and 66 years, whose professional experience in the company is between 13 and 30 years. And the Kurt Lewin's leadership test was used to evaluate only the boss of Acorvol. The results obtained were that the leadership style of the company is autocratic, while the results of the organizational climate were favorable in its 5 dimensions. There is a positive correlation between the management style of the company leader and the perception that employees have of him regarding the work environment.

Key words: leadership, organizational climate, correlate, team work.

Índice de contenido

I.	Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación.....	I
II.	Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana	II
III.	Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.	III
	AUTORIZACIÓN.....	1
	AUTORIZACIÓN.....	2
IV.	Dedicatoria y agradecimiento	3
V.	Resumen.....	5
VI.	Abstract.....	6
	Primera parte.....	9
VII.	Datos informativos del proyecto	9
VIII.	Objetivo.....	10
IX.	Eje de la intervención o investigación	12
X.	Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación	21
XI.	Metodología	21
XII.	Preguntas claves	22
XIII.	Organización y procesamiento de la información.....	23
XIV.	Análisis de la información	26
XV.	Justificación.....	27
XVI.	Caracterización de los beneficiarios.....	28
XVII.	Interpretación.....	29
XVIII.	Principales logros del aprendizaje.....	31
XIX.	Conclusiones y recomendaciones.....	35

XX. Referencias bibliográficas:	37
ANEXOS	45
Anexo 1. Diario Semanal.....	45
Anexo 2. Consentimientos Informados.....	69

Índice de Figuras

Figura 1	10
Ubicación geográfica de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas, Acorvol	10
Figura 2	19
Dimensiones del clima Organizacional Echezuria & Rivas	19
Figura 3	68
Gráfico de los Estilos de Liderazgo	68

Índice de Tablas

Tablas de resultados del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer	66
Tabla 2 Dimensión Autorrealización	66
Tabla 3 Dimensión Involucramiento Laboral	66
Tabla 4 Dimensión Condiciones Laborales	66
Tabla 5 Dimensión Comunicación.....	67
Tabla 6 Dimensión Supervisión.....	67
Tablas de resultados del Test de Liderazgo de Kurt Lewin	67
Tabla 7 Resultados recopilados del Test de Liderazgo.....	67

Primera parte

VII. Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Sistematización de la experiencia: incidencia del liderazgo en el clima laboral de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas (Acorvol) de mayo a noviembre del 2022.

Nombre de la institución

Centro de Formación y Capacitación Permanente del Voluntariado del Guayas (Acorvol).

Tema que aborda la experiencia

El tema que se aborda en la sistematización de experiencia pertenece al área de psicología organizacional, ya que hace referencia a la incidencia del liderazgo en el clima organizacional de la empresa.

Localización

Ubicada en Kennedy Norte, manzana 901, solar 12, junto a la iglesia San Gabriel de la Dolorosa, tal como se muestra en la figura N° 1.

Figura 1

Ubicación geográfica de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas, Acorvol. En Guayaquil, Ecuador



Nota: La imagen representa el lugar de la sociedad de estudio, se encuentra ubicada en La Ciudadela Kennedy Norte, Av. Victor Hugo Sicouret, manzana 901 solar 12, junto a la iglesia San Gabriel de la Dolorosa del Guayas, Ecuador. Tomado de Google Maps, (2022)

VIII. Objetivo

La institución Acorvol, es una sociedad que fomenta el desarrollo de las facultades efectivas vinculadas con la asistencia social. Junto a su directora ejecutiva y la vicepresidenta, desarrollan proyectos enfocados a temas sociales que amenazan a las comunidades locales, estableciendo planes como el caso de “Luchemos por un Ecuador sin desnutrición”, también organizan ferias educativas sobre la salud, mercados comunitarios de artesanías dirigidas a fundaciones perjudicadas por la pandemia del COVID-19, también el apoyo para las niñas de la casa hogar Perpetuo Socorro. Brinda capacitaciones que fomentan al cambio social e individual de los involucrados. Por otro lado, tienen el interés de fortalecer las 60 fundaciones asociadas y organizaciones comunitarias que trabajan por

el desarrollo colectivo de la provincia y del país, mediante actividades solidarias para la recaudación de fondos monetarios; todo esto enfocándose en la contribución de respuestas que ayuden a solucionar problemas sociales de manera eficaz. Este trabajo tiene la intención de documentar el proceso de la experiencia y los resultados de la misma, con la finalidad de servir como apoyo educativo para con otras investigaciones, proyectos o sistematizaciones posteriores. El objetivo de esta sistematización es describir el tipo de liderazgo que prevalece en la fundación y su influencia en el clima organizacional.

El término “liderazgo” no apareció hasta la primera mitad del siglo diecinueve en los textos de política en consecuencia de la revolución industrial que se generaba en Inglaterra, Europa Occidental y en América (Bass B. M., 2008). Surgió tras la construcción de jerarquías de poder y el desarrollo de organizaciones dispuestas a ser lideradas (Gutiérrez, 2021). Su definición evolucionó con el paso de los años, entre 1920 a 1940 se percibía como la habilidad de persuadir y dirigir mediante poder, circunstancias o por posición jerárquica, con respeto, obediencia y lealtad (Bass B. M., 2008). Sin embargo, en 1960 cambió el significado que se le daba a este término, definiéndolo como el proceso de incidir en los individuos bajo una dirección determinada. (Bass B. M., 1990). En 1980 se consideró el liderazgo más que eso, era una manera de inspirar a otros a tomar acciones útiles; y en 1990 tomó un significado más complejo, era la influencia del líder y sus seguidores, cuyas acciones estaban destinadas a cambios reales para el cumplimiento de propósitos en común (Bass B. M., 2008).

Es importante visibilizar el liderazgo como un recurso básico para encaminar las actividades de una empresa, así como un beneficio frente a la competencia laboral (Rozo-Sánchez, Flóres Garay, & Gutiérrez Suárez, 2019). Dentro del entorno de trabajo el liderazgo y el ambiente laboral están relacionados, el liderazgo se manifiesta como la

estructura administrativa a través de dos aspectos: influencia idealizada y motivación sugestiva en función de potenciar los estilos de liderazgo al agregar una mayor perceptibilidad humana para aumentar el rendimiento, elevar la responsabilidad y la satisfacción de los trabajadores (Páez, 2017). Por otro lado, el clima organizacional es aquel que se ve integrado por circunstancias interconectadas, que repercuten en la interpretación de los trabajadores con respecto a sus roles desempeñados dentro de la empresa (Carrillo, Pitre Redondo, & Cardona Arbeláez, 2020). Por ejemplo, en la organización Chicken King de Trujillo, se evaluó la correlación a través de las destrezas directivas y la complacencia laboral de los subordinados, este estudio evidenció niveles inferiores de satisfacción laboral respecto a las habilidades de la administración, se finiquitó que el clima laboral y la directiva se han asociado moderadamente, pero no de forma relevante (Correa, 2021).

IX. Eje de la intervención o investigación

Este estudio toma como fundamentos teóricos a partir de la corriente de la psicología organizacional, que define al individuo como el mayor activo productivo y competitivo de las organizaciones; en vista de que la psicología organizacional se encarga del estudio de las condiciones laborales y el mantenimiento de un buen clima organizacional, tiene puesta su atención en los comportamientos del ser humano respecto a su puesto de trabajo y el medio social con el que interactúa (Valero, 2019). Por otro lado, la información de la experiencia se recolectará por diarios de campo cuya información se acumulará semanalmente, informes de artículos de sitios webs, revistas de investigación y libros. Cabe destacar que, toma como referencia las teorías de liderazgo de Kurt Lewin, quien define al liderazgo como aquella persona que encabeza o dirige a los colaboradores de un grupo hacia un objetivo, con la intención de conseguir cumplir las metas de la

organización y las grupales (Urrutia L. L., 2022). El liderazgo se clasifica en tres tipos: liderazgo democrático, el autocrático y el laissez-faire. Se debe tener en cuenta que, un buen líder acompaña y establece unidad entre los miembros del equipo; escucha activamente y toma en consideración la resolución propuesta de sus colaboradores, así también influye y motiva de manera positiva a que los trabajadores alcancen sus propias metas y las de la empresa (Khamlichi, 2022). Por otro lado, apoyaremos las referencias teóricas del clima organizacional en los autores Litwin & Stringer, quienes coincidían en que el clima empresarial es la impresión que surge de los subordinados frente al lugar de trabajo, ante este fundamento, puede directa o indirectamente influir en la conducta, motivación y satisfacción (Diaz, 2018).

Liderazgo

El liderazgo es la interacción activa líderes-seguidores, gestiona el cambio para alcanzar los objetivos organizacionales, este panorama empresarial es el que decreta el éxito o fracaso de una empresa (Carillo, 2020). El concepto de influencia en este escenario se define como un proceso mediante el cual un líder inicia una comunicación clara de ideas a sus seguidores en función del beneficio futuro de la organización en lugar de la ganancia personal (Correa, 2021). Pero también tiene la función simbólica de motivar comportamientos que alteren el cambio conductual y la ejecución de soluciones y/o decisiones que, en ocasiones, concierne al equipo de trabajo (Urrutia L. L., 2022).

Es la cognición, la disposición y los comportamientos elementales que influyen en una organización o grupo para el cumplimiento de las metas deseadas; son indispensables para el establecimiento de ambientes laborales motivantes que guardan conexión con la satisfacción del trabajador (Salguero, 2017). Una empresa se siente segura sabiendo que sus

empleados son uno de sus recursos más fuertes frente a los competidores, porque no pueden ser imitados por éstos, por lo que la organización trabaja arduamente para retener a sus talentos, motivarlos y capacitarlos de acuerdo con las metas y requisitos establecidos (Carrión, 2019). La optimización de las aptitudes, capacidades y habilidades de liderazgo afecta positivamente el clima organizacional (Urrutia L. L., 2022). Llevado de la mano de las competencias y características del líder, generará un efecto relativo en sus colaboradores; la clave es encontrar el estilo de liderazgo óptimo que pueda influir correctamente en las actitudes y disposiciones del equipo de trabajo (Blas, 2018). La sensación de fiabilidad hacia un guía es la que debe transmitir un líder a su equipo de trabajo, es claro que no hay equipo bien organizado sin un dirigente, por más insignificante que sea su presencia, las personas y los mentores son mejores juntos (Reich, 2018).

Los estilos de liderazgo expuestos por Kurt Lewin son: liderazgo autocrático, se destaca por ser rígido y centraliza las decisiones de la organización sin considerar o tomar en cuenta las ideas de los trabajadores, asumiendo total responsabilidad como guía de la empresa (Pérez, 2019). Se enfoca en ordenar, vigilar, ser autoritario y restringir la participación de los colaboradores, tal como generar castigos por las fallas (Panchana, 2022). Establece tareas y roles específicos para el cumplimiento de los objetivos, así también, mantiene una comunicación unilateral (Torres, 2023). Este modelo de liderazgo es el que suele ser más evidenciado en muchas empresas y si se aplica inadecuadamente puede provocar problemas (Pérez, 2019).

El liderazgo democrático es lo opuesto al autocrático, éste mantiene un equilibrio entre la libertad predispuesta y la autoridad en cuanto a las responsabilidades (Pérez, 2019). Se caracteriza por un proceso de debate colectivo por el cual el líder escucha ideas, evalúa opciones y aconseja a los miembros del equipo en pro de llegar a un acuerdo con todos los

colaboradores para fijar soluciones y tomar respectivas decisiones de manera estratégica (Torres, 2023). Un correcto liderazgo se ve manifestado en la mejora del clima organizacional ya que optimiza el desarrollo estratégico de la empresa e inspira a los trabajadores a dar su opinión sin temor (Ximena, 2018). La persona que toma la responsabilidad de ser un líder debe considerar el hecho de ser alguien generoso al reconocer el valor en los demás, ya sea en situaciones de logros o de fracasos, de este modo las organizaciones y el clima de trabajo funcionará (Arriezu, 2019). De acuerdo con Lewin, considera esta conducta como una alternativa para la motivación positiva, fomentar las decisiones sobre los métodos y objetivos de trabajo, y utiliza la retroalimentación como una ventaja para liderar (Panchana, 2022).

El liderazgo *laissez-faire* tiene un efecto pasivo e inefectivo (Breevaart & Zacher, 2019). Este tipo de liderazgo evita y renuncia a las responsabilidades como líder, este hecho le adjudicó una reputación negativa por ser el estilo de manejo menos satisfactorio (Robert & Vandenberghe, 2020). Los efectos directos del liderazgo *laissez-faire* y los mecanismos y límites contextuales asociados a estos efectos se ven comprometidos por dos variantes: el autoconcepto y el intercambio líder-seguidor (Robert & Vandenberghe, 2020). Primero, el efecto del liderazgo *laissez-faire* depende de las disposiciones individuales (autoconcepto), compuesto por motivaciones, autoestima y autoconocimiento (Robert & Vandenberghe, 2020). La interrelación que existe entre un líder y su seguidor altera la vida de los sujetos, influye en las reacciones que tienen con respecto a su líder (Meirovich & Goswami, 2021). Cuando un líder es ausente en la toma de decisiones e interacciones con su grupo, puede suponer un efecto negativo en sujetos cuya auto percepción es fuerte, pues estas actitudes son consideradas una amenaza para sus metas, necesidades e identidad (Robert & Vandenberghe, 2020). Segundo, el intercambio líder-seguidor se define como la calidad de

los cimientos de la relación entre líderes y seguidores; y es que los líderes laissez-faire desatienden las necesidades interpersonales de sus colaboradores y complican la participación en el alcance de metas en común (Robert & Vandenberghe, 2020). La estructura sustancial del laissez-faire se divide en: a) dirección por participación pasiva: la presencia del líder cuenta cuando los problemas se vuelven serios y, b) laissez-faire: el jefe no se involucra en la toma de resoluciones e incluso se ajena a los asuntos de gran importancia (Durán, Gallegos, & Cabezas, 2019). La contribución del intercambio líder-seguidor es baja reduciendo el compromiso organizacional afectivo (Robert & Vandenberghe, 2020).

Clima organizacional

Al hablar de clima organizacional se hace alusión a las percepciones, emociones y la afinidad que se desarrolla entre los trabajadores de una organización; puede ser un enlace o impedimento para el desempeño de una compañía y puede ser la causa que distinga o influya en la conducta de aquellos que la integran (Ximena, 2018). Por eso, las percepciones que tienen los colaboradores acerca del lugar de trabajo pueden perjudicar de manera directa o indirecta al personal, así como el estilo de liderazgo, el manejo de los trabajadores, las políticas, los vínculos interpersonales y la igualdad laboral (Martinez, 2022).

La relevancia de gestionar un clima laboral idóneo radica en la capacidad de distinguir y encontrar la causa principal del problema que esté contribuyendo al surgimiento de actitudes negativas (Ochoa, 2020). Se debe estar al tanto del estado de la organización para prevenir los conflictos y desarrollar e implementar un plan de mejora cuando sea necesario (Urrutia M. , 2021). Las características psicológicas individuales

tienen la función de filtrar los aspectos objetivos de la empresa y las conductas ajenas al sujeto, superponiendo la opinión del individuo a partir de su experiencia (Pilar, 2018).

El clima laboral se vincula a las relaciones personales y laborales que se desarrollan en el trabajo. El clima se compone de aspectos subjetivos y relaciones compartidas entre los propietarios, gerentes y empleados de la empresa, quienes trabajan en equipo respetando a todos por igual (Cernas-Ortiz, 2018). Es decir, el clima laboral contribuye en gran medida en la personalidad de los funcionarios ya que, al medir las percepciones y los comportamientos sobre su organización, estas variables demostraron interactuar entre sí (Litwin y Stringer, 1978). Por este motivo, quienes lideran una empresa necesitan conocer el clima organizacional que hay entre los colaboradores y actores externos como proveedores y clientes con quienes mantienen relaciones y acuerdos (Zuñiga, 2020).

Por lo tanto, el clima organizacional es la unión de rutinas, funciones y condiciones que pasan a formar parte del compromiso de los empleados (Esther, 2017). Por ejemplo, entender cómo un clima laboral bajo puede afectar a la empresa se refleja en una alta rotación de personal por infringir las políticas de la organización (Navarro, 2018). También en la indecisión y desmotivación ante la falta de la correspondiente retroalimentación de los supervisores en las distintas áreas de trabajo (Ochoa, 2020). Otro punto es que, un clima inflexible y cerrado junto a una estructura organizacional mal definida se convertirá en una desventaja porque afectará directamente a los empleados y sus funciones dentro de la organización (Ozdoba, 2022).

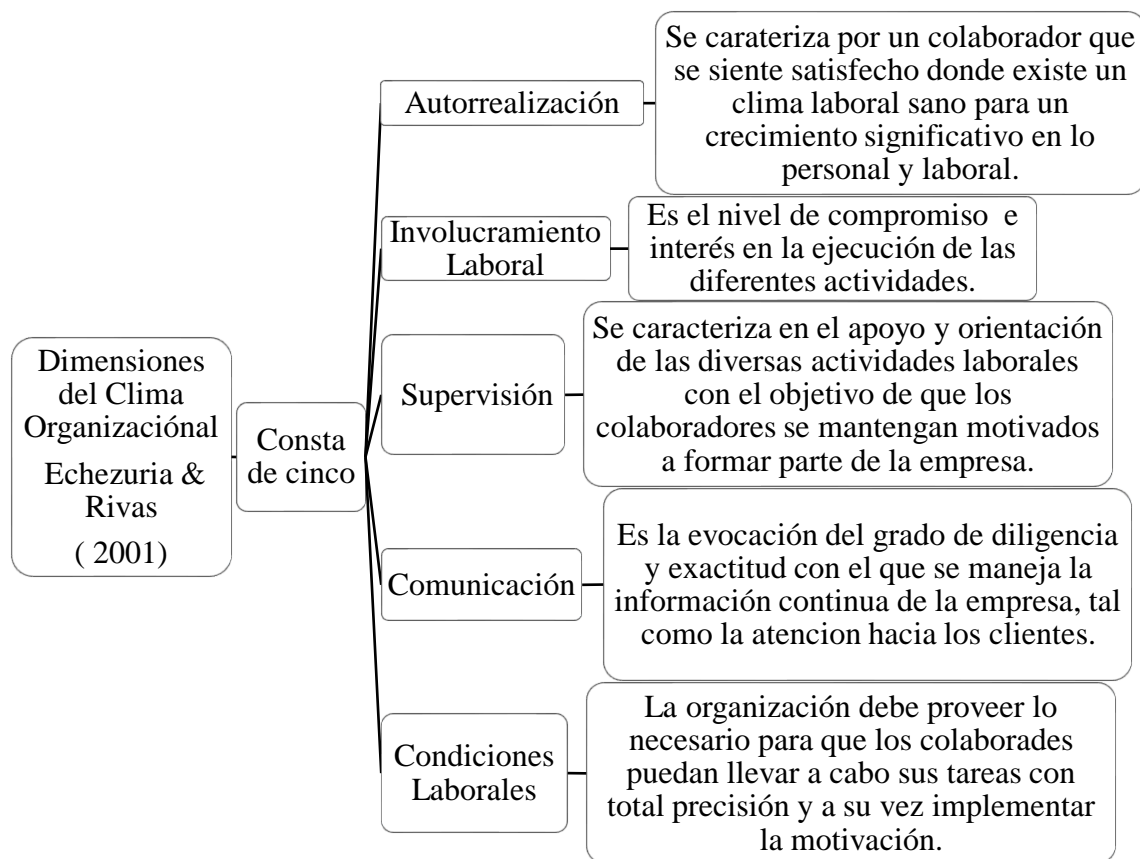
De igual manera, el resultado del clima organizacional depende de varios factores que, en ocasiones, son difíciles de controlar, son el caso de la motivación laboral, la conducta, el ausentismo, el compromiso individual, el desempeño en las tareas, la cooperación a la realización personal y los resultados óptimos de manera general (Bazalar

& Choquehuanca, 2020). Además, se debe considerar la satisfacción laboral y la motivación como puntos claves para la obtención de logros limitados por la organización (Guerrero, Manosalvas, Salvador, Maino, & Carhuancho, 2021). Aquellos factores negativos que se deben evitar a toda costa son: el bajo rendimiento de los empleados, el desinterés, la insatisfacción, comportamientos indeseables y el desacato a las políticas y normas que constituye la empresa (Sonarita, 2019). La disposición y comportamientos individuales de los colaboradores son el resultado de la conciencia situacional (Ximena, 2018).

Considerando el modelo del cuestionario de (Litwin y Stringer, 1978), este está formado por cinco dimensiones cuya composición general indica: a) la estructura de la organización según la apreciación de los colaboradores de la compañía, estas son: reglas, normas, procedimientos y la gestión relacionada con el desenvolvimiento de las tareas; b) la responsabilidad, autonomía y compromiso del colaborador en sus tareas y generar acuerdos y; c) la visión subjetiva de los empleados sobre las retribuciones por el buen desempeño (Litwin & Stringer, 1978). Tal como se presenta en el siguiente gráfico:

Figura 1

Dimensiones del clima Organizacional Echezuria & Rivas



Nota: Descripción de las cinco dimensiones de clima organizacional. Autores: Echezuria & Rivas. Tomado de *Diagnóstico de Clima Organizacional*, (2017)

El cuestionario de clima organizacional ha ayudado a muchas instituciones a poder identificar el tipo de clima laboral, la satisfacción que sienten los empleados hacia la organización, la motivación, el comportamiento, las deficiencias y oportunidades para desarrollar un plan de mejora y así lograr un entorno laboral sostenible y sano (Guevara,

2022). Cabe destacar que, esta herramienta se entiende como una toma de conciencia de los aspectos del trabajo, y es el diagnóstico individual lo que orienta a los actos preventivos necesarios para asegurar el funcionamiento de los procesos administrativos y la mejora de los recursos humanos (Chirinos, 2020).

Se considera varias características para tener un clima laboral óptimo tales como: a) el detalle de que los funcionarios se sientan contentos, motivados y reconocidos entre los miembros de la organización obteniendo resultados significativos (Fanny, 2020); b) hacer énfasis en las habilidades sociales interpersonales que se usan para relacionarse con otros individuos del mismo medio, ocasionando que el individuo se incluya en la estructura de la empresa (Fanny, 2020); c) estimar que la retroalimentación de los colaboradores, será fundamental ya que esto mostrará el estado del clima organizacional en caso de necesitar hacer cambios (Fanny, 2020); d) una buena satisfacción, motivación, incentivos o recompensas favorecerá una mejor adaptación, alta productividad, actitudes positivas e ideas constructivas con resultados eficaces (Fanny, 2020).

En la actualidad, el clima laboral demuestra del funcionamiento interno de una asociación que cambia según las condiciones de la empresa y el criterio de los trabajadores (Ximena, 2018). De hecho, el peso de tener un clima organizacional no depende del todo de un modelo de liderazgo óptimo, en realidad, se encuentra en que los directivos propicien un ambiente de armonía que incite al sentido de pertenencia (Urrutia L. L., 2022). Por ello, va depender de que los trabajadores se sientan conformes, motivados y reconocidos, y que así la productividad, la sostenibilidad y el rendimiento puedan seguir creciendo (Indrati, 2022). Tomando en cuenta esto, el clima laboral se ha convertido en un divisor estratégico que incluye una infraestructura, equipamiento y colaboradores óptimos que no vayan a infringir

las normas de trabajo y ayuden a las empresas a alcanzar los objetivos propuestos (Araya, 2019).

X. Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación

Es fundamental delimitar la experiencia a sistematizar, tal sea el espacio o el tiempo, se debe procurar abarcar solo lo necesario para que esto no afecte el análisis. La investigación propone el desarrollo del estudio del tipo de liderazgo y su incidencia en el clima organizacional de la Asociación Coordinadora de Voluntariado del Guayas; se plantea que el objeto de la investigación se ejecutará en un lapso de seis meses desde mayo a noviembre del 2022 comenzando por la recolección de información mediante un cuestionario de clima organizacional y un test de liderazgo. Se debe mencionar que, con la finalidad de evaluar al grupo de trabajo se espera descubrir elementos fundamentales que se relacionen entre sí.

XI. Metodología

La técnica empleada para la sistematización será de enfoque cualitativo estudio de caso. Esto para comprender y describir aquellos rasgos particulares de acuerdo al contexto de la situación existente y en cómo son percibidos. Por lo tanto, no se va a medir, sino a cualificar todos estos resultados sin realizar ningún cambio (Herrera, 2018). Este estudio tiene una muestra de 5 sujetos, conformado por 1 hombre y 4 mujeres, entre los 54 a 80 años, quienes actualmente siguen trabajando dentro de la asociación hace ya más de 13 años. Para la obtención de los resultados se aplicará el Test de Liderazgo de Kurt Lewin, cuya muestra es la jefa de la empresa, se debe mencionar que no participará en la toma del Cuestionario de Clima Organizacional de Stringer y Litwin. Esta herramienta es un recurso que sirve para la evaluación de la capacidad que tiene el líder para influenciar en el

comportamiento de sus colaboradores, ayuda a proporcionar información clave de las habilidades que tiene el individuo y de lo que debe mejorar. Por otro lado, esta herramienta de medición fue desarrollada en 1947 tiene 33 ítems que describen situaciones que el líder bajo su experiencia laboral debe elegir estar acuerdo “A” o desacuerdo “D”. Para la puntuación se ha dividido en tres filas cada una con 11 ítems, tipo 1: autoritario, tipo 2: democrático, y tipo 3: laissez faire. Cada ítem corresponde a una de estas filas, quien tenga la mayor cantidad de respuestas positivas, se considerará este como el estilo predominante. El modo de administración es de forma individual. Tiene una duración de 20 minutos.

Para cualificar el clima se aplicará el Cuestionario del Clima Laboral de los autores Litwin y Stringer, este instrumento contiene 50 preguntas donde se evalúan 5 aspectos: autorrealización, involucramiento laboral, inspección, comunicación y situaciones laborales. El método es por escala de Likert, su puntuación es del 1 al 5. La percepción del clima laboral es considerado favorable si obtiene un puntaje alto, no obstante, si se tiene un resultado bajo se tomará como desfavorable. El modo de aplicación es de manera colectiva o individual. La edad de aplicación es para jóvenes y adultos, y el tiempo de duración es de 20 minutos.

XII. Preguntas claves

Se formulan las siguientes interrogantes según el proceso que se analizará:

Preguntas de inicio

¿Cómo se relaciona la sistematización de experiencias con la situación existente en la Fundación Acorvol?

¿Cuál es la población que se considerará para la apreciación del clima organizacional?

¿Por qué se realizará la correlación del clima organizacional y el liderazgo en la fundación Acorvol?

¿Cómo se involucrarán los voluntarios de la Fundación Acorvol en el proyecto?

Preguntas interpretativas

¿Cuál es la condición actual del liderazgo que se maneja en la fundación?

¿Cómo es la relación líder-seguidor en el área laboral?

¿Cómo es la relación interpersonal entre los empleados?

¿Cuál es el estado actual de la comunicación entre los equipos de trabajo y su líder?

Preguntas de cierre

¿Cuál es el resultado obtenido a nivel individual y colectivo?

¿Cuáles fueron las reacciones de los empleados al hablar sobre su líder?

¿Cuáles fueron los puntos negativos sobre el ambiente laboral?

¿Cuáles fueron los puntos positivos sobre el ambiente laboral?

XIII. Organización y procesamiento de la información

La información utilizada para llevar a cabo el proyecto de sistematización fue obtenida en siete momentos. Descritos a continuación:

Primer momento: Introducción a la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas. Conocimiento sobre las instalaciones, se llevó a cabo la inducción correspondiente a las prácticas preprofesionales. Presentación a las máximas autoridades de la empresa: directora y coordinadora. Se entregó la carta de compromiso, documento donde establece las horas y los días en el que se realizaron actividades vinculadas a la sistematización y a la

práctica preprofesional; plan de trabajo, documento que especificó las actividades que se gestionaron durante las prácticas y los resultados/aprendizajes que se obtuvieron de éstas; proyecto, documento que desglosó las tareas que se desarrollaron según las necesidades encontradas en la empresa junto con un cronograma que fijó el periodo de realización del proyecto. Finalmente, de acuerdo con el tema escogido para sistematización “Incidencia del liderazgo en el clima laboral”, se pidió la autorización para: poder recolectar información de los trabajadores de la institución y tomar cuestionarios, con el fin de medir las dos variables y correlacionarlas.

Segundo momento: Con una perspectiva objetiva establecimos diálogo con los subordinados de la empresa a fin de conocer la conexión laboral que existe. Se identificó cinco miembros fijos que conforman la institución en el área administrativa y de operaciones: directora ejecutiva; secretaria, recepcionista y conserje. A partir de la identificación de los puestos de trabajo se pudo obtener una visión clara de los participantes. Se conoció de forma superficial las responsabilidades y tareas que acarrea su sitio de trabajo, la remuneración por ello y el estado de la infraestructura en el que se desenvuelve cada colaborador.

Tercer momento: Se solicitó la autorización de la coordinadora para tener una conversación individualizada con los miembros de la empresa. En una tabla se llenó los siguientes datos: sexo del trabajador, antigüedad o años de práctica dentro de la institución y edad. Posterior a la toma de datos, se pidió las perspectivas generales de la empresa, sus compañeros de trabajo y su líder. El objetivo de esta actividad es para construir una idea inicial de lo que se podría obtener en los cuestionarios. Se tomó en cuenta la subjetividad de los empleados acerca del clima organizacional en el que se ven involucrados previo al uso de cuestionarios cuyas preguntas impedirían la libre expresión de sus puntos de vista.

La información que se tomó con las dos preguntas no serán prueba suficiente para medir las variantes de liderazgo y clima, no obstante, lo consideraremos tras la conclusión.

Cuarto momento: Se revisó la información y se organizó los detalles recogidos de las primeras semanas. Para tener un correcto manejo de los cuestionarios y de las variables, se implementó conocimiento teórico de estudios realizados en los últimos cinco años referente al tema de sistematización. Además, se acogió la teoría de cuatro autores: Bernard Morris Bass, Bruce Avolio, Kurt Lewin y de James MacGregor Burns cuyas investigaciones, obras e ideas en común se centraron en el estudio de los tipos de liderazgos, mientras que nos apoyamos en la teoría de Litwin y Stringer respecto al clima organizacional. El enfoque que se usó es cualitativo de estudio de caso. Los resultados que arrojasen el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer y el test de liderazgo de Kurt Lewin serán sometidos al análisis respectivo bajo la correlación de estas dos variables.

Quinto momento: Se solicitó un permiso a la coordinadora y a la presidenta para la toma de cuestionario y test a los colaboradores. Previamente en una reunión se le explicó a detalle en qué consistía cada una de estas herramientas. Se convocó a los miembros de la institución quince minutos antes para dar una breve descripción del Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer, esta herramienta contiene 50 preguntas que evalúan 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; y del Test de Liderazgo de Kurt Lewin que se conforma de 33 preguntas cuyas dos opciones son “acuerdo” (A) y “desacuerdo” (D). En ambos cuestionarios se debe marcar con una x la respuesta a cada pregunta y la actividad tuvo una duración de 20 minutos. Gracias al vínculo que se construyó a lo largo de las prácticas y la indagación no invasiva, los colaboradores mostraron interés y seguridad para participar con

honestidad en la contestación del cuestionario y el test. Cabe mencionar que se les hizo saber que sus respuestas serían anónimas a ojo de las autoridades, que esto no repercutiría negativamente en su relación con la empresa o con su jefe.

Sexto momento: Revisión del cuestionario y test. Se procedió a hacer la calificación del Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer, el método es por escala de Likert. Se evalúa por dimensión, la puntuación es del 1, siendo este la calificación más baja, al 5, calificación más alta; la percepción del clima laboral es considerado “excelente” si obtiene el puntaje más alto y “muy bajo” si el resultado está entre 0 y 1. Por otro lado, en la prueba de Liderazgo de Kurt Lewin, se separa en tres filas, estilo 1: Autocrático, factor 2: democrático y estilo 3: laissez faire. Cada pregunta está relacionada con una de estas filas, entre mayor sea la presencia del “acuerdo” (A) o “desacuerdo” (D) se analizará cuál de estas opciones tendrá mayor concurrencia.

Séptimo momento: La calificación de ambas herramientas albergará la posibilidad de correlación entre el clima laboral y el liderazgo, para esto los resultados nos llevará a su respectiva conclusión y recomendaciones en caso de que haya algún aspecto que se debería tomar en cuenta para su mejora. Por otro lado, se ofrecerá una retrospectiva del proceso y de sus complicaciones mediante diarios de campo que se recopilaron semanalmente, aquí aguarda la subjetividad de nuestra vivencia al convivir con las personas de la empresa, así como el aprendizaje que se obtuvo en cada una de las actividades que se ejecutaron.

XIV. Análisis de la información

La evaluación del clima organizacional se realizó mediante un cuestionario que midió en escala de Likert: autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación y supervisión. Mientras que el Test de Liderazgo de Kurt Lewin,

utilizado como herramienta para determinar el tipo de liderazgo del jefe de la empresa, se destaca por la acumulación más alta de puntos en alguno de los tres estilos. Con estos indicadores se optimizó la recopilación de información en ACORVOL, facilitando el análisis de los datos.

XV. Justificación

Las organizaciones entienden como clima laboral positivo aquello que facilita el cumplimiento de las metas propuestas puesto que la percepción de los empleados con respecto a la organización los compromete o desvincula con ella (Carillo, 2020). El clima organizacional está compuesto por varios elementos que son representadas como variables conectadas entre sí y que influyen en la percepción subjetiva del subordinado (Carillo, 2020).

El propósito de esta sistematización es evaluar el liderazgo, donde el manejo incide directamente en el clima organizacional que se compone de: motivación, sentido de pertenencia, reconocimiento entre sus pares y comunicación activa. Por otro lado, esta idea surgió de una problemática que se mantiene en la organización en cuanto al modelo de administración del personal. Las funciones de liderazgo no cubren con los deseos, expectativas, metas y objetivos de la organización causando disconformidad, falta de comunicación, y desmotivación entre los empleados y el presidente. A raíz de dichas necesidades identificadas, esta sistematización por experiencia servirá para determinar el estado actual de las funciones de liderazgo en el clima laboral haciendo hincapié en los aspectos que deben ser mejorados. Este trabajo propone describir las capacidades sociales y

cognitivas que debe tener un líder para dirigir a sus empleados y que esto influya en el clima laboral de forma positiva.

XVI. Caracterización de los beneficiarios

Los y las beneficiarias del proyecto son cinco personas, cuatro son mujeres y uno es varón, de edades que oscilan entre los 54 a 80 años, con rangos de experiencia profesional en la empresa entre 13 a 30 años; la población tiene un nivel de instrucción de bachillerato. Las conversaciones puntuales que se tuvo con los colaboradores demostraron el interés por la actividad que se realizó. Las actividades que surgieron dentro de las prácticas preprofesionales tuvieron un papel importante en la sistematización, puesto que mostraron gran parte del ambiente laboral en los patrones de conducta, en especial la relación del personal; satisfacción laboral, motivación y liderazgo. Las respuestas participativas que se obtuvieron de las actividades fueron positivas, los trabajadores estuvieron dispuestos a llenar el cuestionario y el test con sinceridad. No obstante, se presentaron algunos inconvenientes como ausencias justificadas que retrasaron la recaudación de datos destinados al análisis e interpretación de las herramientas cualitativas. Por ser un grupo pequeño, fue de fácil coordinación y el análisis de los datos arrojados que, además, se agregó la apreciación subjetiva de los colaboradores dio como resultado conclusiones mayormente detalladas.

XVII. Interpretación

Se procedió al análisis de los resultados a través del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, herramienta utilizada en los cuatro participantes y que se califica sobre 5, y el Test de Liderazgo de Kurt Lewin aplicado a la líder de la empresa en la identificación de su mando, y que se califica según la cantidad de acuerdos que haya en uno de los tres estilos: autocrático, democrático y laissez-faire.

La Tabla 4 Dimensión Comunicación que resalta el conjunto de actividades que un líder hace para comunicarse con su audiencia, cuyo objetivo principal es mejorar la reputación de la empresa destacando sus fortalezas frente a las necesidades, los empleados lo señalan como muy favorable respecto al diálogo que se maneja según las normas, el objetivo y visión, información acerca de la institución en la que laboran, no obstante, una de las necesidades que influye es el deseo del reconocimiento y de la mejora salarial, esto se demuestra en la Tabla 1 Dimensión Autorrealización en la pregunta número 9 que habla de las promociones internas y justas donde se calificó como “regular” con una puntuación de 3; además en la misma, la pregunta número 3 que indica si el buen desempeño en el trabajo conlleva una posible promoción los trabajadores lo calificaron como “regular” con una puntuación de 2,75.

En la Tabla 3 Dimensión Condiciones Laborales, los empleados están de acuerdo con la pregunta número 25 refiriéndose a que el líder en las diversas reuniones o actividades siempre se muestra dispuesto a ayudar y a escuchar, con ello se pone a prueba el progreso los lazos de confianza y seguridad, pero también el respeto, la autoridad y disciplina para entablar relaciones sanas y agradables. Además, en la misma, la pregunta número 33, la relación de los colaboradores hacia el jefe principal es tensa se calificó como

“regular”, podemos decir que, con una dirección autoritaria es normal que lo sea, ya que el líder por su don de mando lograba transmitir disciplina y respeto, desde este punto vemos cómo fue construyendo una reputación de guía juicioso que actúa con total madurez en sus acciones y sobre todo en la toma de resoluciones importantes para la organización.

Finalmente, en la Tabla 5 Dimensión Supervisión en la pregunta 49 indica si en la empresa los deberes están visiblemente definidos, el cual obtuvo una puntuación de 4,5 en donde el líder planificaba y organizaba las actividades y luego convocaba a reuniones con el fin de asignar y de repartir bien las tareas a cada trabajador, este ítem tuvo una calificación “excelente”. Toda junta permitía ver el desempeño, las fortalezas y habilidades de cada colaborador al momento que ejecutaban cada actividad.

Los resultados que arrojaron el presente estudio mostraron mayor incidencia en el liderazgo autocrático y el clima laboral es considerado como muy bueno. Existe una correlación positiva ya que, si bien es cierto, el estilo autoritario se ha evidenciado en estudios como ineficaz en sus acciones, no forma parte del compromiso, satisfacción ni participación y no genera autonomía (Parra, Grace, & Sonia, 2020), se ha evidenciado por estudios realizados en Perú que sí hay relación positiva y significativa en el clima organizacional y el liderazgo directivo autocrático (Urrutia L. L., 2022). Asimismo, un estudio menciona que existe una correlación significativa positiva en el género masculino respecto al estilo de dirección autocrática, infiriendo que mayor prominencia de dicho estilo habrá un alto nivel en el clima organizacional (Navarro, 2018). Los participantes están de acuerdo con que el líder se mantenga supervisando las tareas, les dicte qué es lo que deben hacer y mantengan plena comunicación respecto a las actividades futuras. Este indicativo también se apoya en un estudio correspondiente a instituciones educativas, donde encontraron que el tipo de liderazgo autocrático y el clima organizacional tenían una

conexión moderadamente positiva, concluyendo que sus docentes trabajaban mejor al tener un líder que impartía órdenes (Ochoa, 2020).

XVIII. Principales logros del aprendizaje

- **¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?**

En el transcurso del proceso de las prácticas preprofesionales y la sistematización las lecciones aprendidas fueron: la capacidad de organización y planificación, esto nos permitió tener un orden de lo que se iba a desarrollar dentro del proyecto y cómo se iba a ejecutar; además se tuvo presente el aprendizaje autónomo, con la ayuda del docente y de la información recopilada de libros, artículos científicos y de otras sistematizaciones se pudo identificar, previamente a la recolección de datos, el tipo de liderazgo que podría prevalecer y el clima laboral que se manejaba en la empresa. Finalmente, se mantuvo la comunicación constante ayudó a que se tomaran decisiones de acuerdo al medio y sus exigencias, es el caso de realizar otras actividades que no estaban incluidas dentro del área de recursos humanos y se atrasaba las actividades planeadas según el plan de trabajo.

- **¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?**

Durante el proceso del análisis y ejecución del proyecto de investigación, los aprendizajes recaudados fueron: uso de herramienta Microsoft Excel para el compendio y el estudio de los resultados del Cuestionario del Clima laboral de Litwin y Stringer, y del Test de Liderazgo de Kurt Lewin; también se aprendió a trabajar en equipo, no solo con el objetivo de cumplir con el proyecto, sino porque fue primordial la participación activa dentro del medio para relacionarnos con los trabajadores y crear un vínculo de confianza.

Una de las habilidades que se procuró utilizar fue la tolerancia al estrés, por ejemplo, antes de recibir la aprobación de parte de la empresa sobre la recolección de los datos, la directora y la coordinadora hicieron varios cambios que postergaron las actividades del proyecto.

- **¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?**

Para la comprensión de la estructura del departamento de recursos humanos de Acorvol, se debió tener en cuenta lo siguiente: su función en la empresa, el organigrama, los roles y tareas que cumple cada colaborador, misión y visión, y la planificación de las tareas que se llevaban a cabo cada mes. Entre los puntos negativos se tiene: no existía un área de recursos humanos y/o una persona especializada en esta formación, por lo tanto, se debía recurrir en muchas situaciones a la coordinadora, puesto que la directora no estaba siempre disponible. En el momento de dar un intercambio de opiniones, los colaboradores no se sentían interesados en dicha actividad ya que tenían en cuenta que la directora poco escuchaba a las peticiones, como en el caso de contemplar la idea de regularizar otra vez el sueldo original previo a la pandemia. Como punto positivo está la unión que se percibió en el grupo de trabajo, entre ellos compartían opiniones acerca de eventos futuros que se desarrollarían al cabo de las siguientes semanas, además, previo a la culminación del plan de trabajo y del proyecto se hizo una reunión con los colaboradores y la directora para una retroalimentación y recomendaciones.

- **¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no?**

¿Por qué?

El objetivo establecido fue describir el tipo de liderazgo que existe en la fundación y su incidencia en el clima organizacional. Por los resultados obtenidos de la prueba de Liderazgo de Kurt Lewin, el estilo autoritario muestra un líder que toma decisiones, organiza los planes y eventos, y manda al grupo de trabajo a ejecutar las tareas. Sin embargo, el futuro de la empresa es desconocido ya que solo el líder decide qué hacer al momento sin estar al tanto de lo que se hará más adelante. Por los resultados del clima organizacional, muestra efectos de inconformidad significativos en la comunicación y la situación laboral detalles explicados por los propios funcionarios al tratar de negociar su sueldo original antes de la pandemia y no recibir respuesta sobre esto, llevado de la mano está la poca participación que les permite el líder tratándose de la creatividad en ideas para eventos futuros, éste no toma en consideración las propuestas hechas por su grupo y se limita a reflexionar de forma individual.

- **¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?**

El elemento de riesgo principal que atrasó el proyecto fue el paro nacional que tuvo fecha entre el 13 de junio del 2022 al 30 de junio del 2022 ocasionando el atraso de la toma del Cuestionario de Clima Organizacional de Stringer y Litwin, y el Test de Liderazgo de Kurt Lewin. El tiempo que persistió dicha problemática fue incierta, se esperaba que ciertos trabajadores procuraran ir a la empresa, no obstante, mayor parte de ellos reportaron con anticipación sus faltas puesto que vivían en sectores lejanos.

- **¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?**

Con base a las prácticas preprofesionales los elementos innovadores fueron: la planificación y creación del departamento de talento humano, esta área es responsable de encontrar y adquirir los mejores talentos, el desarrollo de los empleados y brindar soluciones de comunicación a todos en la empresa, además, gracias al trabajo en esta área se establece la identidad, se define la cultura organizacional y se desarrollan metas para unificar la visión del negocio. Otro elemento es la actualización del organigrama de la empresa, esta herramienta permite el análisis secuencial de la estructura de una organización. Así como los descriptivos de puesto preestablecidos, y la elaboración de descriptivos de puesto para futuros empleados. Desde la experiencia que se llevó a cabo el proyecto se identificó en cómo el liderazgo puede influir en los colaboradores, los elementos que compone un clima laboral y los estilos de liderazgo que se manejan.

- **¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?**

La creación y planificación de un departamento de talento humano trae múltiples beneficios para los colaboradores como para los directivos ya que proporciona a toda la organización una apreciación completa del rumbo de la organización, de los valores, objetivos y visión que la sustentan. Asimismo, se ocupan de tareas administrativas, adquieren nuevos talentos, verifican el cumplimiento de la normativa laboral y capacitan a nuevos colaboradores. El general, las empresas pueden enfocarse en otras estrategias que impulsen su crecimiento y posicionamiento, dejando en primer plano otros temas de capital humano. El impacto que tiene el organigrama en una empresa es que identifica errores en la organización, reconoce métodos de mejora y optimiza funciones, por ejemplo, evitando la

duplicidad de funciones que no funcionan correctamente. Por otro lado, los descriptivos de puesto tienen el impacto de comunicar claramente los requisitos del puesto propuesto y atraer a los mejores candidatos para su desempeño.

- **¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?**

Los resultados evidenciaron posibles problemas de comunicación, motivación y reconocimiento resultado de la tendencia autocrática del líder. A largo plazo esto podría presentarse como una calamidad, sin embargo, de tratarse temprano con capacitaciones, talleres y psicoeducación generará cambios de inmediato.

XIX. Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión, este trabajo fundamentó su base desde la concepción de la definición del liderazgo y, sobre todo, los estilos que los jefes o personas encargadas de dirigir un grupo suelen adjudicar a sus personalidades. Adicionalmente, se especificó los componentes del clima laboral y la importancia de la apreciación de los subordinados acerca del lugar donde trabajan, pues son ellos quienes forman parte y mantienen viva la empresa.

Los aprendizajes obtenidos fueron valiosos no solo en el ámbito estudiantil, sino profesional, esto debido a la experiencia acumulada de las prácticas que se ejercieron en un ambiente laboral. La interacción con los colaboradores y la confianza que se generó al ser partícipes en las actividades diarias provocó unión e integración con el grupo, esto también ayudó a comprender las percepciones de los empleados, así como a la verificación de los datos y a su análisis.

Conforme a los resultados del Cuestionario y del Test según las variables implicadas, es necesario fortalecer la relación líder-empleado, al prevalecer un manejo autocrático por sobre el grupo, a largo plazo la empresa se verá sumergida en dificultades, por ejemplo, en la comunicación, esto derivará a la motivación y al desempeño. Se podría crear un plan para el desarrollo de capacidades de liderazgo con el fin de generar cambios en los ámbitos del manejo del procedimiento humano y de la propia empresa. En acotación a esto, la comunicación asertiva, sin restricciones o temores permite que los colaboradores puedan opinar, entender y aportar con nuevas ideas o estrategias, ya sea para lograr los objetivos de la empresa.

Por otro lado, el estado de interés e involucramiento por parte del líder hacia los colaboradores es un punto esencial, puesto que de este partirá el compartir y comprender ideas, sentimientos y expectativas de los empleados, lo que ayudará a optimizar los vínculos de confianza y seguridad al establecer actividades. Además, promoverá la colaboración y la productividad de forma colectiva. Un buen líder se forma cuando escucha y toma en consideración los criterios de sus trabajadores y brinda la ayuda ante cualquier tipo de situación o inconformidad, lo que permite tener un canal de comunicación fortalecido para seguir evolucionando y así alcanzar las metas propuestas.

Por último, se recomienda que de forma periódica se haga un seguimiento de la mejora de liderazgo así también como del estado del clima laboral, con el objetivo de que se identifique cualquier tipo de falencias y a su vez se proponga nuevas estrategias, que puedan implementar con el fin de que la organización siga siendo sostenible para futuras generaciones.

XX. Referencias bibliográficas:

Araoz, E. G., & Gallegos Ramos, N. A. (05 de 01 de 2021). *Scielo*. Obtenido de http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-35832021000100015

Araya, M. (2019). *Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional En Funcionarios De Atención Primaria De Salud De Una Comuna En Chile*. Colombia : Revista Médica De Risaralda.

Arriezu, I. S. (11 de 12 de 2019). *CampusVirtual*. Obtenido de https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf

Barrios, S. A. (01 de 03 de 2020). *Revista Científica "Conecta Libertad"*. Obtenido de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114/328>

Bass, B. M. (1990).). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Nueva York: The Free Press.

Bass, B. M. (2008). *The Bass Handbook of Leadership*. Free Press.

Bazalar & Choquehuanca, M. &. (2020). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Universidad Nacional Del Callao*. Llamkasun: Dialnet.

Blas, E. S. (2018). *repositorio usil*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/69c97561-6b90-4c60-bcde-55df286d8238/content>

Breevaart, K., & Zacher, H. (2019). *the british psychological society*. Obtenido de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joop.12253>

Burns, J. M. (2004). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. Canada: Grove Press.

Carillo, R. A. (02 de 2020). *Scielo* . Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext

Carrillo, C. B., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbeláez, D. (febrero de 2020). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext

Carrión, M. J. (17 de 10 de 2019). *UIDE*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3963/1/1077-Texto%20del%20art%3%adculo-4960-1-10-20191112.pdf>

Cernas-Ortiz, D. A.-S. (2018). *Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad*. Madrid: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Chávez, M. (2013). *repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3244/1/T1194-MDTH-Chavez-La%20influencia.pdf>

Chiang M., H. J. (2021). *Efecto De La Satisfacción Laboral Y La Confianza Sobre El Clima Organizacional, Mediante Ecuaciones Estructurales*. Cuenca: Redalyc.

Chiavenato, I. (2015). *Aministración de Recursos Humanos*. Mexico : McGill.

Chirinos, J. C. (2020). *MODELO DE LIDERAZGO PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL*. España: Editorial Académica Española.

Correa, A. L. (28 de 03 de 2021). *Univesidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33937/4/2021_liderazgo_clima_organizacional.pdf

Cruz, P. A. (04 de 11 de 2020). *Scielo* . Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext

Díaz, Andrade, & Ramírez. (10 de 2019). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci_arttext

Díaz, M. P. (2018). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN MODELO DE LITWIN Y STRINGER*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN.

Durán, Gallegos, & Cabezas. (8 de 11 de 2019). *Revista Espacios* . Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>

Esther, M. B. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industria*. Perú: Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.

Fanny, S. S. (2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente*. Venezuela: Dialnet.

Gómez, R. A. (04 de 2008). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a07.pdf>

Guerrero, Manosalvas, Salvador, Maino, & Carhuancho. (04 de 02 de 2021). *Apuntes Universitarios*. Obtenido de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657>

Guevara, M. y. (2022). *Respuesta de satisfacción laboral basados en los desafíos del clima organizacional de los servidores públicos de Tungurahua*. Ambato: Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo.

Gutiérrez, C. A. (05 de 2021). *pirhua*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/AE-L_023.pdf?sequence=1

Herrera, C. D. (2018). *Investigación cualitativa y análisis de contenido temático*. Chile : Dialnet.

Indrati, S. e. (2022). *Relationship between Organizational Climate and Teachers' Work Productivity*. Al'Adzkiya International of Education and Social: Dialnet.

Jarumy, F. P. (2018). *Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional* . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30399/Fong_PMJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Jensen, Andersen, Bro, Bollingtoft, Eriksen, Holten, y otros. (2019). *Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership*. *Sage Journals*, 3-33.

Khamlichi, M. D. (2022). *Qué es el liderazgo según Kurt Lewin* .

Likert. (1968). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. México: Salldoval-Caraveo M.C.

Litwin y Stringer, R. (1978). *Clima Organizacional*. Boston: Dialnet.

Litwin, G., & Stringer, R. (1978). *Organizational Climate*. New York: Simon & Schuster.

Martinez, G. y. (2022). *Análisis De La Satisfacción Laboral Percibida Por Los Trabajadores Pertenecientes Al Sector Deportivo*. Málaga: UMA.

Meirovich, G., & Goswami, A. (2021). Psychosocial and tangible distance between a leader and a follower: the impact on dyadic relations. *Journal of Leadership studies*, 6-20.

Navarro, A. D. (2018). *repositorio usil*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/69c97561-6b90-4c60-bcde-55df286d8238/content>

Ochoa, Y. B. (2020). *repositorio unheval* . Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6541/PPE00264B81.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ozdoba. (2022). *Hospital Ethical Climate And Job Satisfaction Among Nurses*. Estados Unidos : International Journal Of Environmental Research And Public Health.

Pabago, G. M. (2021). Una aproximación teórica al Autoconcepto. *Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 52-64.

Páez, I. (05 de 01 de 2017). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20631321003.pdf>

Panchana, C. A. (13 de 10 de 2022). *Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8660/1/UPSE-TGS-2022-0045.pdf>

Parra, M., Grace, R., & Sonia, D. (2020). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero . *Revista de Ciencias Sociales*, 217-227.

Pera, Morán, Rios, & Dávila. (02 de 04 de 2022). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211

Pérez, P. L. (2019). *Depósito de Investigación Universidad de Sevilla*. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2c%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pilar, M. (2018). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN MODELO DE LITWIN Y STRINGER*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.

Reich, S. (2018). *CasoPro*. Obtenido de https://casopro.com/img/definicion_de_lider.pdf

Robert, V., & Vandenberghe, C. (2020). Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate Relational Self-concept. *Journal of Business and Psychology*, 533–551.

Rodríguez, B. M. (23 de 11 de 2019). *Calameo*. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/0060685367343acdf548b>

Rozo-Sánchez, A., Flóres Garay, A., & Gutiérrez Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 62-67.

Saladén, Castillo, Jiménez, & Rojas. (06 de 05 de 2019). *Revista Estrategia Organizacional*. Obtenido de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/3431/3393>

- Salguero, C. P. (22 de 04 de 2017). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7088676.pdf>
- Sanabria, S. y. (2020). *Liderazgo Directivo, Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Docente. Cienciamatria*. Venezuela : Dianelt.
- Sonarita, G. (2019). *Relationships Between Organizational Climate And Organizational Commitment: A Literature Review In The Asian Context*. Indonesia: International Journal Of Research And Innovation In Social Science.
- Torres, A. (2023). *Liderazgo Kurt Lewin* .
- Urrutia, L. L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 135-146.
- Urrutia, M. (2021). *Desempeño Laboral En Instituciones De Educación Superior*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
- Valero, E. J. (05 de 11 de 2019). *Revista Scientific* . Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/398/526
- Ximena, G. (2018). *Clima organizacional*. Quito: UASB.
- Zárate, B. D. (2005). *UV*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/jefe2005-2.pdf>

Zuñiga, A. y. (2020). *El Clima Organizacional Como Factor En La Satisfacción Laboral De Una Empresa De Servicios*. Guayaquil: Revista Digital De Investigaciones & Negocios.

ANEXOS

Anexo 1. Diario Semanal

Área: Recursos Humanos

Semana: 1

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Presentación correspondiente ante la institución junto con la directora y la coordinadora. Definición del horario de prácticas y el plan de trabajo.	13 de mayo al 20 de mayo	Conocer el contexto de la fundación Acorvol. Coordinación del horario de prácticas.	Mishelle Rojas Romero. Sahylin Zambrano Correa.	Directora Coordinadora y practicantes.	Se hizo la respectiva presentación con la coordinadora para así saber el contexto de la fundación y las diferentes necesidades a cubrir.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana: 2

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
<p>Generar confianza en el clima laboral.</p> <p>Elaboración de organigrama y menú publicitario.</p> <p>Conocer a cada uno de los miembros fijos que conforman la institución y el cargo que cada uno ocupa.</p>	<p>24 de mayo al</p> <p>27 de mayo</p>	<p>Elaboración de un organigrama de acuerdo a la jerarquía de la fundación.</p> <p>Elaboración de menú publicitario para recaudación de fondos.</p>	<p>Mishelle Rojas Romero.</p> <p>Sahylin Zambrano Correa.</p>	<p>Coordinador a Colaboradores y practicantes.</p>	<p>Se elaboró un organigrama y a su vez un levantamiento de perfiles para los voluntarios.</p> <p>Conocer el contexto de la jerarquía de la fundación.</p> <p>Se hizo un menú publicitario para la recaudación de fondos que hacen cada mes, nos pidieron ayudar en aquella actividad debido a que no cuentan con mucho personal por ende nos tocó colaborar con dicha actividad.</p>

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa

Semana: 3

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivo	Responsable	Participantes	Resultados
Se solicitó la autorización de la coordinadora, para hacerles algunas preguntas a los empleados con el fin de conocer el contexto personal y la perspectiva de clima laboral que tienen acerca de la institución. Rectificación del organigrama y los descriptivos. Cotización de materiales para evento del día del padre.	31 de mayo al 03 de junio	Recolección de información personal de los trabajadores. Planeación de mejora de los descriptivos de puesto y actualización del organigrama. Entregar un listado de precios de los materiales requeridos para el evento del día del padre.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Coordina dora Colabora dores y practican tes.	Se conoció los roles y años laborales de cada colaborador así también como las falencias y el punto de vista que tienen acerca del clima laboral de la fundación al igual que las actividades dentro de la empresa con el objetivo de retroalimentar y hacer nuevos descriptivos de puesto que se ajusten a las necesidades requeridas por la fundación. Dentro de las prácticas hicimos varias actividades que se salían de nuestros objetivos principales como practicantes en el área de RRHH, tal fue el de cotizar materiales para el evento del día del padre y entregar un listado con los precios.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana: 4

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Se socializó con la coordinadora respecto al clima laboral que tienen y se entregó una retroalimentación de los puntos de vista que los empleados han dado acerca de la empresa. Planificación de un focus group respecto al rendimiento laboral en las diferentes áreas donde existe falencias. Rectificación de invitación para evento del día del padre.	07 de junio al 10 de junio	Socialización de clima laboral y retroalimentación de la información recogida para la detección de falencias e implementación de herramientas claves que mejoren el clima laboral. Planificación del focus group para un mejor rendimiento y clima laboral. Modificaciones para la invitación del día del padre.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Coordinadora y practicas.	Se pudo conocer la situación actual de la asociación, la relación entre los colaboradores y la percepción que tienen acerca del clima de trabajo y la figura de líder. Se planeará un focus group a decisión de la coordinadora debido a las observaciones antes dichas. La rectificación de la publicidad para el evento del día del padre ha causado un poco de molestia debido a que se han hecho muchos cambios, aparte no corresponde al área de organizacional, sin embargo, se colaboró con la elaboración de la misma debido al poco personal con el que cuentan. *Posible paro nacional.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana: 5

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
<p>Se diólogo con la coordinadora y presidenta para la autorización de la toma de cuestionarios de clima laboral y liderazgo.</p> <p>Elaboración de diccionario de competencias para los diferentes cargos que están dentro de la fundación.</p> <p>Se continuó con la actualización de descriptivos de puesto.</p>	<p>17 de junio al 24 de junio.</p>	<p>Elaboración de diccionario de competencias, para un eficaz rendimiento laboral dentro de la fundación.</p> <p>Preparación de elementos para el área de RRHH.</p>	<p>Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa</p>	<p>Directora Coordinadora y practicantes</p>	<p>Una vez hecha la explicación de los cuestionarios, nos otorgó el permiso para realizar la actividad.</p> <p>Se elaboró un diccionario de competencias para un mejor funcionamiento de las habilidades de cada empleado.</p> <p>Debido al paro nacional surgido en el país, no se pudo realizar las practicas con normalidad, para así evitar cualquier inconveniente, por lo cual se tuvo que aplazar las actividades planificadas hasta nuevo aviso.</p>

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana: 6

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Se elaboró papeletas de rifa para evento benéfico, se recibió sugerencias para la implementación del área de RRHH. Se tomará dos cuestionarios a cada empleado para analizar el clima laboral y liderazgo.	28 de junio al 01 de julio	Elaboración de papeletas para rifa. Preparación de cuestionarios para clima laboral y liderazgo y a su vez dar una retroalimentación.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Coordinadora y Practicantes.	De acuerdo a las sugerencias recibidas, se investigará las herramientas necesarias para el área de RRHH de acuerdo a las necesidades de la fundación. Las actividades que se han realizado estas últimas semanas han retrasado la toma de los cuestionarios. *Los últimos días se han reanudado las actividades luego del paro nacional.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 7

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Preparación de cuestionarios de clima laboral y liderazgo. Acotación de información para futuros perfiles y contratación de voluntarios.	05 de julio al 8 de julio	Conocer el estado actual del clima laboral y liderazgo para el respectivo análisis de resultados. Se implemento información adicional a los perfiles requeridos para futuros voluntarios.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Practicantes.	Debido a las actividades realizadas para el área de RRHH ha hecho retrasar la toma de cuestionarios y poder llevarlo a cabo según como se lo había planificado. Se implemento habilidades más precisas para los perfiles de los futuros voluntarios.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 8

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Reunión con la directora y coordinadora para elaboración de invitaciones para feria. Corrección de perfiles de los futuros voluntarios.	12 de julio al 15 de julio	Elaboración y aprobación de las invitaciones para la feria Modificar la información de los perfiles.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Directora Coordinadora y practicantes	La elaboración de dichas invitaciones para la feria y de los demás eventos han hecho que nos alejemos del objetivo principal de nuestra investigación a su vez la rectificación de los perfiles ha causado inconformidad debido a que se han hecho muchos cambios, todos estos cambios han sido sugeridos por parte de la directora.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 9

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Llamadas a las instituciones afiliadas. Elaboración de perfiles adicionales.	18 de julio al 22 de julio	Llamar a las distintas fundaciones afiliadas para confirmar la asistencia para una reunión de trabajo y eventos próximos. Elaboración de perfiles adicionales para tener más personal y cubrir todas las actividades posibles dentro de la fundación.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Coordinadora y practicantes	La coordinadora nos pidió hacer las distintas llamadas a todas las fundaciones afiliadas, debido a que como cuentan con poco personal necesitan de manos para cubrir dichas actividades. Con la elaboración de perfiles adicionales, ayudará a largo plazo a tener una mejor organización y llevar a cabo las distintas actividades a cubrir de este modo ya no lo hará el mismo personal de siempre.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 10

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de rifa benéfica.	25 de julio al 29 de julio	se elaboró la publicidad de una rifa para ayuda benéfica y recaudación de fondos para las fundaciones afiliadas.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Directora, Coordinadora y practicantes.	La coordinadora junto con la directora nos pidió elaborar la publicidad para una rifa benéfica con el fin de ayudar a las fundaciones afiliadas a la asociación, durante todas las prácticas hemos hecho diversos trabajos fuera de lo que corresponde al área de RRHH y retrasado la toma de cuestionarios sin embargo hemos colaborado con lo que nos han solicitado.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 11

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de diseño publicitario de comidas típicas.	1 al 5 de agosto	Para recaudación de fondos y ayudar a crear recursos para la sostenibilidad de la fundación.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Practicantes.	Respecto a la elaboración de los diseños publicitarios que solicitan, nos aleja de las actividades del área de RRHH y de la toma de los cuestionarios a su vez la persona que elabora los diseños publicitarios de la fundación no los hace de manera correcta.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 12

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de flyer para evento benéfico.	8 al 12 de agosto	Elaboración de flyer para recaudación de fondos.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Directora Coordinadora Voluntarios y Practicantes	La directora, coordinadora y voluntarios, nos solicitaron la elaboración de un flyer para publicarlo en las redes sociales de la organización con el objetivo de que asistan al evento para la recaudación de fondos.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 13

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Actualización de perfiles de los colaboradores de la fundación. Recordatorio a los empleados para la toma de los cuestionarios.	18 al 24 de agosto	Se hizo una actualización de los perfiles ya previos de la organización. Recordatorio de cuestionarios.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Practicantes.	Se elaboró una actualización y mejora en los perfiles previos de la organización, con las habilidades y capacidades precisas y requeridas para cada puesto. Se les hizo hincapié a los colaboradores estar presentes para la toma de los cuestionarios y que será de manera anónima sin repercusiones negativas en su ámbito laboral.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 14

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Toma de los cuestionarios de clima laboral y liderazgo.	30 de agosto	Conocer el clima laboral y la figura de líder con la que cuenta la institución con el objetivo de elaborar el análisis respectivo para una correcta retroalimentación y recomendaciones.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Coordinadora Colaboradores y practicantes.	Después de haber terminado todas las actividades asignadas por la institución, se pudo llevar a cabo la toma de los cuestionarios, dando una explicación detallada a todos los colaboradores, dicho esto, cada empleado elaboro los cuestionarios designados de manera asertiva.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 15

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Análisis de los resultados obtenidos en ambos cuestionarios.	5 al 9 de septiembre	Calificar y analizar los resultados obtenidos en ambos cuestionarios para así saber el estado actual del clima y de la figura de líder en la organización.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano.	Se procedió a calificar ambos cuestionarios de acuerdo a lo descrito en los manuales para así obtener los resultados exactos y poder analizarlos. De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en los cuestionarios, se concluyó que tanto el clima laboral como el liderazgo necesitan hacer cambios para que la fundación se fortalezca para una mejor organización, coordinación, comunicación y satisfacción.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 16

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de gráficos de los resultados obtenidos en ambos cuestionarios.	12 al 16 de septiembre	Elaboración de los gráficos para evidenciar el estado actual del clima laboral y la figura de líder.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano	Nos pusimos analizar las respuestas de ambos cuestionarios de acuerdo a los manuales para así llevar a cabo la elaboración de los gráficos con sus respuestas y a su vez implementar las recomendaciones respectivas.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 17

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de la caracterización de los beneficiarios.	19 al 23 de septiembre	Quienes fueron los beneficiarios, los avances que se lograron y las habilidades desarrolladas.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa.	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano.	Nuestra investigación se centró principalmente en como el liderazgo incide en el clima laboral en una organización a su vez nuestros beneficiarios fueron los colaboradores que conforman la fundación por medio de ellos se logró alcanzar las metas de nuestro trabajo y obtener respuestas a las interrogantes establecidas en el mismo, se desarrollaron buenas habilidades lo cual fue aprendizaje mutuo entre colaboradores y practicantes.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 18

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de la interpretación.	26 al 30 de septiembre	analizar de qué manera la experiencia aportó en los diferentes ámbitos, ubica los elementos claves que potenciaron o debilitaron la experiencia.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano.	La experiencia obtenida en la realización de nuestra investigación fue muy buena, nos ayudó tanto en lo profesional como en lo personal a su vez hubo ciertos obstáculos en el avance de nuestro trabajo, pero se encontró la forma de solucionarlo para seguir adelante y se logró los objetivos propuestos en nuestra investigación.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 19

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Principales logros del aprendizaje.	3 al 7 de octubre	Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano.	En la elaboración de nuestra sistematización obtuvimos experiencias tanto negativas como positivas. En lo negativo había ocasiones en las cuales se dificultaba llevar a cabo las actividades ya que nos ponían a realizar otro tipo de cosas, lo que hacía que nos alejara de nuestro objetivo principal en donde el tiempo se nos limitaba cada vez más a su vez hubo el lado positivo en donde todos los que conforman la organización aceptaban con total disponibilidad hacer las actividades. Las alternativas o recomendación sería que de entrada siempre se establezca ese vínculo de seguridad y confianza para que así todos puedan trabajar de manera satisfactoria.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 20

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Elaboración de las conclusiones y recomendaciones para la fundación.	10 al 14 de octubre	Recomendaciones para seguir mejorando el clima laboral y la figura de líder.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano.	Se realizo una serie de recomendaciones para la mejora del clima y la figura de líder con el objetivo de que la organización lo aplique y obtenga mayores resultados y sostenibilidad para futuras generaciones.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 21

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Preparación de documentos del área de RRHH.	17 al 21 de octubre	Elaboración de documentación con todo lo elaborado desde el inicio hasta el final de las prácticas.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Mishelle Rojas y Sahylin Zambrano.	Antes de finalizar con la investigación, se entregará una carpeta con toda la documentación referente al área de RRHH a su vez que lo implementen y sirva para largo plazo.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Semana 22

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Cierre de la investigación. Retroalimentación y recomendaciones. Entrega de documentos de RRHH.	27 de octubre	Retroalimentar, conocer las perspectivas de cada empleado, sugerencias y recomendaciones para un mejor clima laboral y liderazgo. Entregar toda la documentación respectiva al área de RRHH para que la fundación implemente cada uno de los elementos y lo acoplen de acuerdo a sus necesidades.	Mishelle Rojas Romero Sahylin Zambrano Correa	Directora Coordinadora Colaboradores y practicantes.	Se elaboró una reunión con la directora, la coordinadora y los empleados de la fundación, se entregó la documentación respectiva al área de RRHH así también como las recomendaciones que deben implementar para un mejor clima laboral y liderazgo a su vez se intercambiaron opiniones y sugerencias con el fin de que sigan siendo una institución sostenible para futuras generaciones.

Elaborado por: Mishelle Nicolle Rojas Romero y Sahylin Irlanda Zambrano Correa.

Tablas de resultados del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y

Stringer.

Tabla 1 Dimensión Autorrealización

Área	Sujeto	Dimensión Autorrealización											Promedio	Eva. Escala
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Administrativa	A	5	3	3	4	4	5	4	2	3	5	3,8	Muy bueno	
Administrativa	B	4	4	3	4	4	4	5	1	3	5	3,7	Muy bueno	
Administrativa	C	3	4	3	5	5	5	4	2	3	5	3,9	Muy bueno	
Operaciones	D	4	2	2	4	4	5	4	1	3	5	3,4	Muy bueno	
Total de Pts. Preguntas		4	3,25	2,75	4,25	4,25	4,75	4,25	1,5	3	5	3,70		
Evaluación en la escala		Muy bueno	Muy bueno	Regular	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Bajo	Regular	Excelente	Muy bueno		
Porcentaje		80%	65%	55%	85%	85%	95%	85%	30%	60%	100%	74%		

Tabla 2 Dimensión Involucramiento Laboral

Área	Sujeto	Dimensión Involucramiento Laboral										Promedio	Eva. Escala
Preguntas		11	12	13	14	15	16	17	18	19			
Administrativa	A	3	4	4	1	4	2	4	3	4	3,22	Muy bueno	
Administrativa	B	3	4	3	2	5	1	5	2	3	3,11	Muy bueno	
Administrativa	C	4	5	4	1	4	2	5	3	4	3,56	Muy bueno	
Operaciones	D	4	5	3	2	4	2	4	2	3	3,22	Muy bueno	
Total de Pts. Preguntas		3,50	4,50	3,50	1,50	4,25	1,75	4,50	2,50	3,50	3,28		
Evaluación en la escala		Muy bueno	Excelente	Muy bueno	Bajo	Excelente	Bajo	Excelente	Regular	Muy bueno	Muy bueno		
Porcentaje		70%	90%	70%	30%	85%	35%	90%	50%	70%	65%		

Tabla 3 Dimensión Condiciones Laborales

Área	Sujeto	Dimensión Condiciones Laborales														Promedio	Eva. Escala
Preguntas		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
Administrativa	A	5	5	5	3	1	3	3	4	5	3	4	3	3	3	2,78	Regular
Administrativa	B	5	5	5	4	2	4	2	3	4	3	5	3	4	2	3,6	Muy bueno
Administrativa	C	5	5	5	3	2	3	2	3	5	2	5	4	3	1	3,4	Muy bueno
Operaciones	D	5	5	5	4	2	4	2	4	5	3	4	4	4	3	3,9	Muy bueno
Total de Pts. Preguntas		5	5	5	3,5	2	3,5	2,25	3,5	4,75	2,75	4,5	3,5	3,5	2,25	3,22	
Evaluación en la escala		Excelente	Excelente	Excelente	Muy bueno	Bajo	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Excelente	Regular	Excelente	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	
Porcentaje		100%	100%	100%	70%	40%	71%	45%	70%	95%	55%	90%	71%	71%	45%	64%	

Tabla 4 Dimensión Comunicación

Área	Sujeto	Dimensión Comunicación										
Preguntas		34	35	36	37	38	39	40	41	42	Promedio	Eva. Escala
Administrativa	A	5	4	4	2	2	4	5	5	5	4,00	Muy bueno
Administrativa	B	5	5	3	3	2	4	5	4	3	3,78	Muy bueno
Administrativa	C	5	4	3	2	3	5	2	4	4	3,56	Muy bueno
Operaciones	D	5	4	3	3	3	5	1	3	3	3,33	Muy bueno
Total de Pts. Preguntas		5	4,25	3,25	2,5	2,5	4,5	3,25	4	3,75	3,67	
Evaluación en la escala		Excelente	Excelente	Muy bueno	Regular	Regular	Excelente	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
Porcentaje		100%	85%	65%	50%	50%	90%	65%	85%	75%	73%	

Tabla 5 Dimensión Supervisión

Área	Sujeto	Dimensión Supervisión									
Preguntas		43	44	45	46	47	48	49	50	Promedio	Eva. Escala
Administrativa	A	3	1	4	4	4	2	5	5	3,50	Muy bueno
Administrativa	B	4	2	4	5	4	3	4	5	3,88	Muy bueno
Administrativa	C	3	2	4	3	5	3	4	5	3,63	Muy bueno
Operaciones	D	5	1	4	3	3	2	5	5	3,50	Muy bueno
Total de Pts. Preguntas		3,75	1,5	4	3,75	4	2,5	4,5	5	3,63	
Evaluación en la escala		Muy bueno	Bajo	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Excelente	Excelente	Muy bueno	
Porcentaje		75%	30%	80%	75%	80%	50%	90%	100%	73%	

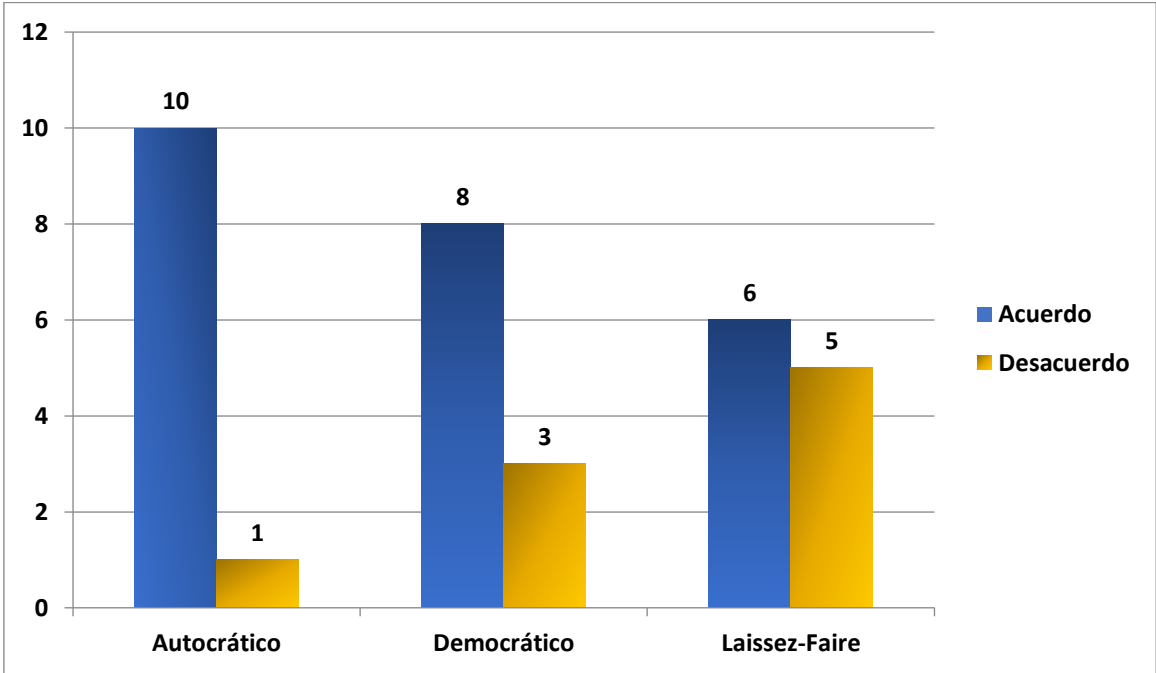
Tablas de resultados del Test de Liderazgo de Kurt Lewin.

Tabla 6 Resultados recopilados del Test de Liderazgo

Resultado del Test de Liderazgo					
Autocrático		Democrático		Laissez-Faire	
Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo
10	1	8	3	6	5

Figura 3

Gráfico de los Estilos de Liderazgo



Anexo 2. Consentimientos Informados



Consentimiento Informado

Yo ZOLLA GOZMÁN FLORES DE GONZÁLEZ

_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Sistematización de la experiencia: “INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022”**., éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**. Entiendo que este estudio busca conocer **La incidencia del Liderazgo en el Clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en **Asociación Coordinadora del Voluntariado “Acorvol”** consiste en responder un test de liderazgo que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:

Zolla Gozma Flores de Gonzalez

Consentimiento Informado

Yo MARIA G. AGUIRRE COSTA

_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Sistematización de la experiencia: “INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022”**., éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**. Entiendo que este estudio busca conocer **La incidencia del Liderazgo en el Clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en **Asociación Coordinadora del Voluntariado “Acorvol”** consiste en responder un cuestionario de clima laboral que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:

Maria G. Aguirre de Costa

Consentimiento Informado

Yo Marcia Ontu Rojas declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Sistematización de la experiencia: “INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022”**., éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**. Entiendo que este estudio busca conocer **La incidencia del Liderazgo en el Clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en **Asociación Coordinadora del Voluntariado “Acorvol”** consiste en responder un cuestionario de clima laboral que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo SOLIA LINDA LÓPEZ

_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Sistematización de la experiencia: “INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022”**., éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**. Entiendo que este estudio busca conocer **La incidencia del Liderazgo en el Clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en **Asociación Coordinadora del Voluntariado “Acorvol”** consiste en responder un cuestionario de clima laboral que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo Patricio Nolas NÚÑEZ VARGA
_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **“Sistematización de la experiencia: “INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO DEL GUAYAS (ACORVOL) DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022”**., éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**. Entiendo que este estudio busca conocer **La incidencia del Liderazgo en el Clima laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en **Asociación Coordinadora del Voluntariado “Acorvol”** consiste en responder un cuestionario de clima laboral que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:

