



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

ELABORACIÓN DE GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA “UNIDAD EDUCATIVA SANTO DOMINGO DE GUZMÁN” EN EL PERÍODO DEMAYO A SEPTIEMBRE DEL 2023.

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

DANIELA CAROLINA BRIONES MOSQUERA

YADIRA DAYANA GALEAS RODAS

TUTOR:

LCDO. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES

Guayaquil -Ecuador

2023

I. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

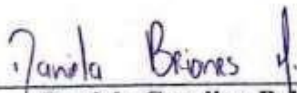
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Daniela Carolina Briones Mosquera** con documento de identificación N° 0942169582 y **Yadira Dayana Galeas Rodas** con documento de identificación N° 0929197929; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

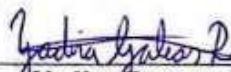
Guayaquil, 17 de agosto del año 2023

Atentamente,



**Daniela Carolina Briones
Mosquera**

0942169582



Yadira Dayana Galeas Rodas

0929197929

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


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

Nosotras, **Daniela Carolina Briones Mosquera** con documento de identificación No. **0942169582** y **Yadira Dayana Galeas Rodas** con documento de identificación No. **0929197929**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documentocedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la “Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán”** en el periodo de mayo a septiembre 2023, 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, 17 de agosto del año 2023

Atentamente,



**Daniela Carolina Briones
Mosquera**
0942169582



Yadira Dayana Galeas Rodas
0929197929

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 desarrollado el trabajo de titulación **ELABORACIÓN DE GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA “UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BILINGÜE SANTO DOMINGO DE GUZMÁN”** EN EL PERÍODO DE **MAYO A SEPTIEMBRE 2023**, realizado por **Daniela Carolina Briones Mosquera** con documento de identificación N° **0942169582** y por **Yadira Dayana Galeas Rodas** con documento de identificación N° **0929197929**, obteniendo 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, 17 de agosto del año 2023

Atentamente,




**Washington Fabricio Escorza
Flores**
0602898272

IV. Autorización



Unidad Educativa Particular Bilingüe
"SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"
Guayaquil



EFQM
European Foundation for Quality Management

"Una educación de calidad internacional con valores cristianos"

Santiago de Guayaquil, 22 de mayo 2023

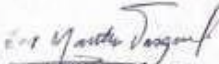
Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
Presente.-

De mi consideración:


Por medio de la presente, certifico que las Srtas.: **YADIRA DAYANA GALEAS RODAS**, con C.I.: 092919792-9 y **DANIELA CAROLINA BRIONES MOSQUERA**, con C.I.: 094216958-2, han sido autorizadas para desarrollar el Proyecto de Titulación: **"Sistematización de Experiencia: Elaboración de Guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán"**, los días lunes y viernes en el horario de 07h00 a 13h00 a partir del 26 de mayo 2023.

Particular que se notifica para los fines correspondientes.

Atentamente,



Hna. Martha Vasquez Lopez
Rectora



Calle Sta. # 608 y las Monjas (URDESA)
Bloque 1: Telfs.: 2882561 / 2884711
Bloque 2: Telfs.: 2881581 / 2889556
www.stodomingo.edu.ec

V. Dedicatoria y agradecimiento

Daniela Carolina Briones Mosquera

A mi madre Martha, quien es mi ejemplo a seguir y me ha demostrado que el rendirse jamás será una opción, por ser mi mayor fuente de inspiración y motivación, por apoyarme en cualquier decisión que tome y estar a mi lado siempre.

A mis hermanos Charlie y Thiago, quienes comparten conmigo momentos maravillosos, por darme su cariño, comprensión y sobre todo por motivarme a ser un buen ejemplo para ellos.

A mis abuelos Olga y Gilberto, quienes me han brindado su amor y apoyo incondicional, por compartir conmigo su sabiduría y consejos, por cuidarme y protegerme en todo momento.

A mi tío Cesar, quién desarrolló el rol de figura paterna para mí, por estar pendiente en todo momento y ser un pilar fundamental en mi vida, además de apoyarme para que pueda salir adelante en mis estudios.

Yadira Dayana Galeas Rodas

Le dedico principalmente este trabajo a mi mamá y papá, quienes permitieron que yo pueda estudiar esta carrera universitaria, así mismo como su constante amor y motivación para poder alcanzar mis objetivos; a mi hermana que fue mi ejemplo a seguir para que yo escogiera esta carrera al ver su pasión y entrega como psicóloga; y especialmente a mi abuela que ha sido mi segunda madre la cual también fue otra fuente de motivación y que gracias a Dios podrá verme alcanzar un logro más e importante para mi vida.

Así mismo, me dedico este trabajo porque fui resiliente y constante de llegar hasta donde estoy. Sin dejar a un lado a mi amiga y compañera Daniela que fue paciente y dedicada y que

hizo que la realización de este trabajo sea más agradable. Por último, haber vivido esta etapa me permitió conocer personas valiosas que me llenaron de aprendizajes e hicieron que tenga momentos muy significativos, siempre los apreciaré y los recordaré con cariño.

Agradecemos al Lic. Fabricio Escorza quien fue nuestro principal guía en este arduo proceso de sistematización de experiencias y estuvo dispuesto a atender en todo momento cualquier duda y realizar correcciones que nos permitieron realizar este trabajo de la manera más eficiente. Gracias por su paciencia, dedicación y sobre todo su tiempo.

Y finalmente, expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Lcda. Mariela Sinche quien desde el primer día nos apoyó y fue quien estuvo pendiente para que podamos realizar la sistematización de experiencias dentro de la institución. Gracias por compartir con nosotras sus conocimientos y consejos que aplicaremos en nuestra vida profesional.

VI. Resumen

La sistematización de experiencias tuvo como propósito elaborar una guía que potencie el desarrollo del liderazgo y el fortalecimiento del clima laboral dentro de la “Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán” por lo tanto, se planteó como objetivo determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral. El estudio llevó a cabo un procedimiento basado en el enfoque cualitativo de tipo fenomenológico con el fin de identificar el tipo de liderazgo y nivel de clima laboral de la institución y así, poder analizar si existía una correlación positiva entre estas dos variables. Para aquello, se contó con la participación de 14 personas entre las cuales se encontraban los principales líderes administrativos a los que se les aplicó el test de liderazgo de Kurt Lewin y una escala de clima laboral. Los resultados obtenidos indicaron que dentro de la institución existe un liderazgo democrático y se percibe un nivel de clima laboral alto. A partir de estos datos se pudo determinar que el estilo de liderazgo democrático influye de manera significativa en el clima laboral, por lo que hay una correlación positiva entre las dos variables.

Palabras Claves: Liderazgo, Clima Laboral, Guía, Correlación

VII. Abstract

The systematization of experiences aimed to elaborate a guide that enhances the development of leadership and the strengthening of the work environment within the “Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán” therefore, the objective was to determine the influence of leadership on the work environment. The study carried out a procedure based on the qualitative approach of phenomenological type to identify the type of leadership and level of work environment of the institution and thus, to be able to analyze if there was a positive correlation between these two variables. For that, 14 people participated, among which were the main administrative leaders to whom the Kurt Lewin leadership test and a work climate scale were applied. The results obtained indicated that within the institution there is a democratic leadership, and a high level of work environment is perceived. From these data it was determined that the democratic leadership style significantly influences the work environment so, there is a positive correlation between the two variables.

Keywords: Leadership, Work Environment, Guide, Correlation

Índice de Contenido

I.	Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación	II
II.	Certificado de sesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana	III
III.	Certificado de Dirección del trabajo de titulación	IV
IV.	Autorización	V
V.	Dedicatoria y agradecimiento	VI
VI.	Resumen 1	
VII.	Abstract 2	
	Primera Parte	7
VIII.	Datos informativos del proyecto	7
IX.	Objetivo de la Sistematización	9
X.	Eje de la sistematización	11
XI.	Objeto de la sistematización.....	19
XII.	Metodología de la sistematización	20
XIII.	Preguntas Claves	22
	XIV. Organización y procesamiento de la información	23
XV.	Análisis de información	25
XVI.	Justificación	29

XVII. Caracterización de los beneficiarios	31
XVIII. Interpretación.....	33
XIX. Principales logros del aprendizaje	35
XX. Conclusiones y Recomendaciones	40
XXI. Referencias	42
XXII. Anexos.....	48
Anexo 1. Diario Semanal.....	48
Anexo 2. Formulario de Google del Test de Liderazgo de Kurt Lewin	58
Anexo 3. Formulario de Google del Escala de Clima Organizacional EDCO	68
Anexo 4. Tabla de codificación de sujetos de estudio.....	82
Anexo 5. Tablas de resultados individuales del Test de Liderazgo de Kurt Lewin	83
Anexo 6. Tablas de resultados individuales de Escala de Clima Organizacional EDCO	91
Anexo 7. Tabla de resultado general de Test de Liderazgo de Kurt Lewin	98
Anexo 8. Guía para el desarrollo de liderazgo y fortalecimiento del clima laboral	99
Anexo 9. Consentimientos Informados	120

Índice de Figuras

Figura 1. Ubicación geográfica de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán Santo Domingo de Guzmán, en Guayaquil, Ecuador. Fuente: Google maps	8
Figura 2. Gráfico de Barras de Estilos de Liderazgo.....	27
Figura 3. Gráfico de Barras del Nivel de Clima Organizacional.....	28

Índice de Tablas

Tabla 1 Codificación de sujetos de estudio.....	82
Tabla 2 Resultado de S1 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	83
Tabla 3 Resultado de S2 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	84
Tabla 4 Resultado de S3 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	84
Tabla 5 Resultado de S4 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	85
Tabla 6 Resultado de S5 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	85
Tabla 7 Resultado de S6 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	86
Tabla 8 Resultado de S7 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	86
Tabla 9 Resultado de S8 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	87
Tabla 10 Resultado de S9 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin.....	87
Tabla 11 Resultado de S10 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	88
Tabla 12 Resultado de S11 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin	88
Tabla 13 Resultado de S12 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin.....	89
Tabla 14 Resultado de S13 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin.....	89
Tabla 15 Resultado de S14 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin.....	90
Tabla 16 Resultado de S1 en Escala de Clima Organizacional EDCO.....	91

Tabla 17 Resultado de S2 en Escala de Clima Organizacional EDCO	91
Tabla 18 Resultado de S3 en Escala de Clima Organizacional EDCO	92
Tabla 19 Resultado de S4 en Escala de Clima Organizacional EDCO	92
Tabla 20 Resultado de S5 en Escala de Clima Organizacional EDCO	93
Tabla 21 Resultado de S6 en Escala de Clima Organizacional EDCO	93
Tabla 22 Resultado de S7 en Escala de Clima Organizacional EDCO	94
Tabla 23 Resultado de S8 en Escala de Clima Organizacional EDCO	94
Tabla 24 Resultado de S9 en Escala de Clima Organizacional EDCO	95
Tabla 25 Resultado de S10 en Escala de Clima Organizacional EDCO	95
Tabla 26 Resultado de S11 en Escala de Clima Organizacional EDCO	96
Tabla 27 Resultado de S12 en Escala de Clima Organizacional EDCO	96
Tabla 28 Resultado de S13 en Escala de Clima Organizacional EDCO	97
Tabla 29 Resultado de S14 en Escala de Clima Organizacional EDCO	97
Tabla 30 Resultado General de Test de Liderazgo de Kurt Lewin.....	98

Primera Parte

VIII. Datos informativos del proyecto

Nombre del proyecto

Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la “Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán” en el período de mayo a septiembre 2023.

Nombre de la institución

El presente proyecto se elaboró dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán en el período de mayo a septiembre 2023.

Tema que aborda la experiencia

La sistematización se aborda desde la psicología organizacional, debido a que se menciona un análisis de la importancia del liderazgo dentro de la organización y cómo este influye en el clima laboral de la misma.

Se debe conocer que el objetivo principal que tiene la psicología organizacional es generar un ambiente laboral acogedor y seguro que impulse al personal a tener un máximo desarrollo en cuanto a las funciones que deben cumplir, esto se da a partir del ofrecimiento de información que sea indispensable para sus labores (G. Aamodt, 2010).

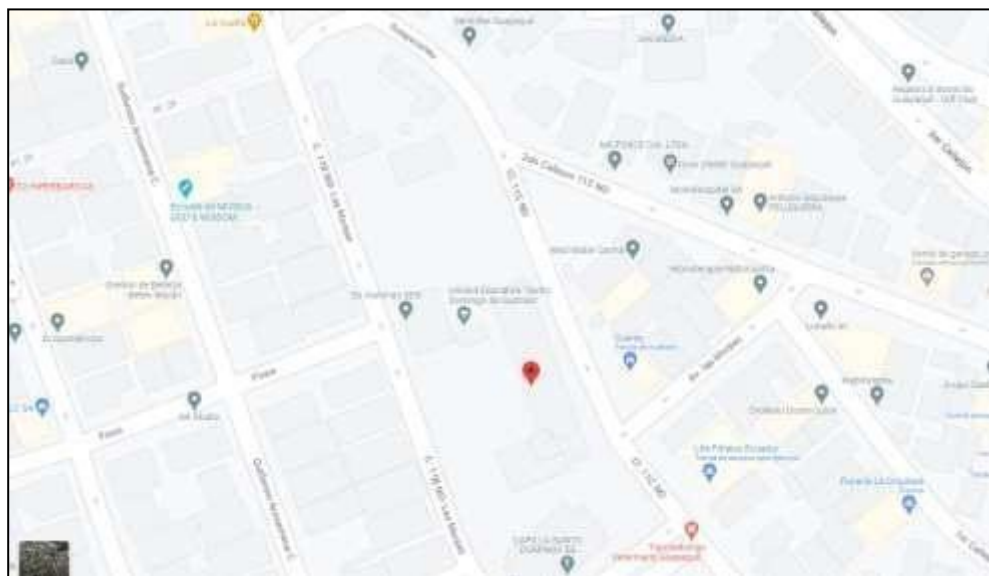
La falta de liderazgo o un mal líder puede afectar principalmente al clima laboral, por lo que, una persona que no se siente cómoda o satisfecha realizando sus labores, no tendrá motivación y mucho menos compromiso, desencadenando así un bajo rendimiento (Mesa, 2018).

Localización

El presente proyecto se realizó dentro de las instalaciones de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán ubicada en Calle 5ta. No. 608 y Las Monjas, de la ciudad de Guayaquil, Ecuador; exactamente como se visualiza en la Figura N°1.

Figura 1

Ubicación geográfica de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán Santo Domingo de Guzmán, en Guayaquil, Ecuador.



Fuente: Google maps

IX. Objetivo de la Sistematización

Llevar a cabo una sistematización de experiencias implica una interpretación crítica que plasme las vivencias significativas que acompañan a este proceso, ya que a partir de esto se logra obtener conocimientos y aprendizajes que permitirán una comprensión amplia sobre la teoría y la práctica que se realiza (Jara, 2018, p. 53).

Para definir el objetivo por el cual se quiere realizar una sistematización es necesario tener en cuenta algunas preguntas:

- ¿Para qué se quiere sistematizar esta experiencia?
- ¿Qué beneficios brinda la sistematización?
- ¿Cuál es el resultado que se quiere tener?

A través de la presente sistematización de experiencias se va a elaborar una guía estratégica que potencie el desarrollo del liderazgo para el fortalecimiento del clima laboral dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán, buscando así determinar que tanto influyen estas variables y como se relacionan entre sí, para lo cual se identificará el estilo de liderazgo y nivel de clima laboral. Dicha información también servirá para el mantenimiento del bienestar a futuro en la institución, y a su vez podrá ser de referencia para otras unidades educativas que puedan ser afectadas por la magnitud de esta problemática.

Es así como esta sistematización aspira a que los principales líderes de la institución puedan desarrollar mayores habilidades de liderazgo con el fin de que el resto de los miembros de la comunidad educativa puedan desenvolverse en un ambiente acogedor. Para ello, se pretende

realizar todo un proceso que implique relacionarse con cada uno de los participantes para conocer su realidad, así mismo, se llevará a cabo una recolección de datos basándose en la aplicación de instrumentos e información específica para tener un mayor abordaje y obtener los resultados esperados.

X. Eje de la sistematización

Para Acosta (2005) el eje de una sistematización permite llevar a cabo un proceso orientado en un solo enfoque, logrando así establecer una conexión entre las distintas partes que conforman un proyecto y destacando la ideal principal del mismo (p. 11).

El enfocarse en desarrollar el liderazgo para fortalecer el clima laboral es el eje en el que se centrará la sistematización, a partir de esto, se debe tener en cuenta el tipo de liderazgo y el nivel de clima laboral para poder determinar cómo influye una variable en la otra y de esta manera, proporcionar herramientas a través de la guía para desarrollar mejores capacidades de liderazgo y lograr un fortalecimiento o mantenimiento del clima laboral en la institución.

Para ello es necesario tener en cuenta las definiciones de dos autores principales que han influenciado en cada una de las variables.

Chiavenato (2011) señala que el clima organizacional:

Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades (p. 50).

Mondy (2010) seña en su libro de Administración de recursos humanos el significado de liderazgo en el que:

Un líder es capaz de conseguir que otras personas lleven a cabo lo que él quiere que hagan. Los administradores deben influir sobre los miembros de la organización para que adopten los comportamientos necesarios para la implantación de estrategias. Básicamente, el liderazgo se usa para motivar a los empleados a que adopten comportamientos de apoyo y, cuando sea necesario, a que acepten los nuevos valores y actitudes requeridos (p. 106).

Justo Sirpa (2020) señala que los tipos de liderazgo comienzan desde la teoría del Campo Social de Lewin con R. Lippit y R.k. White. Dentro de esta orientación se definieron tres tipos de liderazgo: autoritario, democrático y Laissez-faire (p. 22).

Primero hay que establecer la definición de Autoritario en donde se señala que las tareas y normas son determinadas solo por el líder, solo él podrá indicar la parte que le toca a cada uno de los subalternos, por lo que no tomará en cuenta las opiniones que tendrían los empleados. Así mismo, este estilo se ve enfocado solo en las responsabilidades que deben de cumplir. Los miembros del grupo mantienen una posición sumisa ante este tipo de líder, provocando que haya reacciones de frustración por parte del personal, y también generándose actitudes hostiles y egoístas (Sirpa Paredes, 2020, pp. 22-23).

Al contrario del líder autocrático, el democrático si toma en cuenta las opiniones de los subalternos, consultándoles planificaciones, involucrándolos en las elecciones de objetivos y tareas, ya que se centra en la gestión de los intereses comunes y es por ello, por lo que también es denominado un liderazgo participativo. Esto permitirá que se sientan motivados y establezcan un

sentido de pertenencia hacia la empresa, a la vez que les genera mayor confianza, y participación (Geraldo, Mera, & Rocha, 2020, p. 161).

Por último, el Laissez-faire es un tipo de liderazgo en donde los subalternos son quienes se encargarán de tomar libremente las decisiones sin que se involucre el líder, haciendo referencia a su significado “déjalo ser”. Al igual que, el líder inusualmente participa o realiza comentarios sobre los resultados que obtenga cada integrante y no pretende unirse en las actividades del grupo mostrando poca preocupación, es decir, que no ejerce el control necesario. Esta situación es una de las principales razones del fracaso organizacional, debido a la extrema confianza en las habilidades de los miembros del grupo (Zuluaga, 2019, p. 32).

Es importante considerar que el liderazgo tiene una gran influencia en la organización, puesto que este permitirá alcanzar los objetivos propuestos, mediante la participación y colaboración del personal, fomentando el trabajo en equipo y logrando metas tanto a nivel individual como organizacional (Capuñay Geng, 2019, p. 16).

De la misma manera, Jiménez y Villanueva (2018) mencionan que tan solo la presencia de un líder dentro de una organización es un factor positivo para que los grupos de trabajo perciban apoyo por parte de una persona que ocupa un rango superior, dándole importancia al bienestar de cada persona que se encuentra a su cargo. Sin embargo, es muy común que hayan líderes que no tienen la capacidad necesaria para poder manejar los equipos de trabajo, lo que afecta el alcance de los objetivos y sobre todo el clima laboral (p. 184).

A partir de lo mencionado anteriormente, se puede ver que el clima laboral es uno de los factores que también se ve influenciado por el liderazgo, por lo que, al disponer con un correcto

líder también se cuenta con un buen clima laboral, debido a la constante preocupación de que el grupo de trabajo se encuentre cómodo en su entorno laboral y también estando atento a que se sientan conformes con sus funciones (Hernández Quintero, 2019).

Mesa (2018) señala en su trabajo de “Afectación del clima laboral y disminución de la productividad por la falta de liderazgo en una compañía” que la influencia del liderazgo no solo se ve reflejada en las interacciones dinámicas del grupo o en la motivación que genera en los demás, sino que también influye de manera directa en los resultados económicos y en el clima laboral, ya que, cuando un individuo desempeña un buen rendimiento permite el éxito de la organización y se logra un trabajo en conjunto, generando una visión hacia el futuro que facilita el afrontamiento de situaciones conflictivas y garantiza la sostenibilidad (p. 23).

Arias (2019) menciona que uno de los principales problemas que presentan los líderes es el creer que el liderazgo está relacionado con status o mérito propio, lo cual es una concepción errónea, debido a que el ser líder va más allá de dar órdenes, llevarse el crédito o de tener beneficios que los ubiquen por encima del grupo. Cuando un individuo tiene este tipo de pensamientos se considera egoísta, ya que no usa su poder para ayudar a los demás sino para beneficio propio (p. 9).

Otra de las cuestiones que potencian el mal liderazgo es falta de confianza, cuando una persona no es capaz de hacer uso de su carácter en situaciones que requieren la toma de decisiones de manera rápida, no hay eficacia, ni capacidad para asumir riesgos, lo que ocasiona una falta de compromiso con la organización e inseguridad en quienes forman parte de esta al no percibir autoridad (Reina, Reina, & Hudnut, 2018, p. 9).

De acuerdo con Bernal, Lucio y Pedranza (2018) otra de las principales causas del mal liderazgo es la falta de metas tanto profesionales como personales de quien lidera, ya que esto no le va a permitir desarrollar totalmente sus habilidades y destrezas, además de que optará por conformarse con cumplir únicamente las labores básicas que estén a su alcance. Por otra parte, el hecho de no saber establecer objetivos a nivel grupal también será un factor negativo al no estar dando paso al avance en conjunto y participación de todos los miembros (p. 6).

Existen algunas consecuencias que se presentan en una organización a raíz de la falta de liderazgo, una de ellas resulta ser la pérdida del sentido de pertenencia que desde su inicio causa desinterés en la búsqueda del éxito, poco cumplimiento de objetivos, limitaciones en labores y pérdida de talentos y responsabilidad, es decir, que los individuos realizan su trabajo solamente para cumplir con la jornada laboral y recibir su respectiva remuneración bajando así, su potencial al sentir insatisfacción dentro de la organización (Jara, 2018, p. 743).

El mal clima laboral resulta ser una consecuencia que surge a partir de los aspectos mencionados anteriormente y es que todas estas cuestiones son fuertes detonantes que irrumpen el bienestar de una organización. Se debe tomar en consideración que la calidad del clima laboral permite una relación amena entre los colaboradores, pero cuando este se ve afectado se presentan problemas de comunicación, malentendidos, conflictos e incluso errores que a largo plazo serán difíciles de solucionar (Mesa, 2018, p. 12).

Anteriormente se señaló como el liderazgo es un factor influyente del clima organizacional, por ello es importante ahondar de manera más amplia sobre este término. Primero se debe tomar en cuenta el trabajo de investigación de Vargas (2022) en donde hace referencia a

la Teoría del Clima Organizacional según Likert. Esta teoría menciona que el ambiente laboral aporta fácilmente al rendimiento y eficiencia tanto a nivel individual como organizacional y considera importante que las personas tengan gran participación al trabajar, para que así se genere motivación (p. 999).

Dentro de la teoría mencionada previamente, Guevara (2018) indicaba que para poder distinguir específicamente los elementos de una empresa que inciden en la forma en que cada persona percibe el clima laboral, se debe tomar en cuenta tres variables:

La primera es la independiente, que toma en cuenta la forma en que la organización se va desarrollando y adquiere resultados, también se ven aspectos como la estructura organizativa, resoluciones, comportamientos y habilidades. La segunda variable es la intermediaria, esta demuestra cómo se encuentra internamente la organización a partir de comportamientos, comunicación, desempeño, motivación y resoluciones. Por último, se encuentra la variable final, esta es dependiente porque se ve influenciada por las variables causales e intermedias y muestra los logros alcanzados por la empresa, mediante la productividad, ganancias y pérdidas empresariales (pp. 27-28).

Pero cuando dichas variables son combinadas, producen cuatro tipos de sistemas con determinados climas organizacional:

El primer sistema es el Autoritario, en el que se desarrolla un poder burocrático donde las decisiones solo son tomadas por el líder de la organización, creando un clima de desconfianza, incertidumbre y preocupación (Vargas Vargas, 2022, p. 1000).

El segundo sistema es el Paternalista, si bien las decisiones son tomadas principalmente por el jefe de la empresa también se da una cierta flexibilidad para que los trabajadores puedan generar un cierto límite de comentarios, esto puede fomentar un clima estable (Garcés Melissa, 2020, p. 25).

En el tercer sistema se encuentra el Consultivo, el líder sigue siendo la principal figura para la toma de decisiones, sin embargo, se da una mayor libertad para que los subordinados puedan discutir las decisiones, creando un metodo de recompensa y castigo con el fin de desarrollar confianza y compromiso (Álvarez, 2022, p. 30).

Por último, se encuentra el cuarto sistema llamado Participativo, en este las decisiones no se encuentran centralizadas lo que quiere decir que se pueden decidir desde diferentes áreas de la organización ya sea de manera vertical u horizontal, creando un ambiente de satisfaccion y comunicación fluida entre los diversos niveles de la organización (Naval & Morales, 2022, p. 11).

Un estudio realizado por Pilligua & Arteaga (2019) en la empresa colombiana HARDAPEX reveló que el no darles prioridad a factores tales como la comunicación y el trabajo en equipo influyen de manera negativa en el clima laboral y conduce a los empleados a la pérdida de dirección ocasionando una baja productividad y mal rendimiento, por lo que consideran que el desarrollar un clima positivo es clave para mantener el rendimiento, compromiso y colaboración (p. 23).

Dentro del mantenimiento de un buen clima laboral también se presenta un factor imprescindible como la satisfacción, ya que esta le permite desenvolverse de mejor manera a un individuo dentro de la organización, elevando su confianza y productividad. Por el contrario, si se

presenta insatisfacción es porque hay una mala gestión del clima y estilos de dirección ocasionando desestabilidad y pérdida del sentido de pertenencia (Iglesias , Torres, & Mora, 2020, p. 5).

Salazar (2021) a través de su investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios” también identificó que la satisfacción es uno de los principales factores que determinan el estado del clima laboral, ya que existe una relación positiva y favorable entre ambas, además de que cuando todas las dimensiones que permiten el manteniendo de un buen clima se encuentran en perfectas condiciones el desempeño de los miembros de la organización será mayor porque están conformes con el ambiente y las condiciones de trabajo (p. 53).

Pazmay & Lima (2020) en un estudio elaborado en la empresa ecuatoriana CANFAC determinaron que otro de los factores que influyen el clima dentro de una organización son las condiciones de trabajo y es que el ambiente físico resulta ser fundamental para la comodidad y rendimiento de los empleados, si este es desfavorable se presenta una pérdida de la motivación causando que se replanteen las ideas sobre cuan gratificante es cumplir con sus labores (p. 6).

Una de las dimensiones que abarca el clima laboral son las relaciones interpersonales que se establecen a medida que los miembros de la organización interactúan entre sí, esta dimensión da paso a la creación de una atmósfera social, si el compañerismo y colaboración son favorables el ambiente resulta ser armonioso, de esta manera, también se logra generar autonomía en los individuos facilitando la toma de decisiones, rendimiento, motivación y otros aspectos importantes (Pedraza, 2018, p. 99).

XI. Objeto de la sistematización

Según Acosta (2005) el objeto hace referencia a todas aquellas experiencias que se van a sistematizar a lo largo del proceso, estableciendo el porqué de las mismas y el espacio en el que se llevarán a cabo (p. 12).

A partir de este breve concepto, se puede precisar que como el punto principal de la sistematización es la elaboración de una guía que potencie el desarrollo del liderazgo y de esta manera, se fortalezca el clima laboral dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán, el objeto de la sistematización, serán las experiencias adquiridas a partir de la aplicación de instrumentos de medición tales como una escala que permitirá identificar el tipo de liderazgo que presentan los principales líderes de la institución y un test para determinar cómo es percibido el clima laboral de la misma. Y todos los requisitos que implica llevar a cabo este proceso.

XII. Metodología de la sistematización

La realización de este trabajo estará basada en el método de investigación cualitativa. Carlos Monje (2011) establece que mediante esta metodología se puede conocer la perspectiva de la realidad social que tienen las personas a las cuáles se están investigando y poder conocer la esencia de la problemática que tiene en común con otros individuos dentro del mismo ámbito social (p. 13).

Cabe recalcar que se trabajará con una investigación fenomenológica de tipo correlacional, la cual permite proponer una hipótesis en la que se establezca una relación entre dos o más variables (Ramos, 2020, p. 3).

Por ello, esta sistematización contará con método de recolección de datos como la aplicación un test para identificar el tipo de liderazgo y otro para determinar el clima laboral, para de esta manera poder realizar un análisis a partir de los datos que se obtengan.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra de 14 personas, dentro de ellos se encuentran diez mujeres y cuatro hombres, quienes han sido escogidos por ser los principales líderes de “Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán”.

Test de Liderazgo (Kurt Lewin)

El test de Kurt Lewin (1939) es un cuestionario que mide tres dimensiones las cuales son autoritario, democrático y laissez-faire y dentro de cada una se encuentran aspectos como la toma de decisiones, la motivación, el uso del poder como medio de influencia y el trabajar con personas. Este instrumento consta con 33 preguntas con dos opciones de respuestas de Acuerdo

(A) o en desacuerdo (D), que permiten identificar el tipo de liderazgo que manejan las personas dentro de una organización.

Test de clima laboral (EDCO)

Esta escala busca conocer la percepción que los miembros de una organización tienen sobre la misma, consta de 40 preguntas que le permiten al individuo escoger entre cinco opciones de respuesta. Está conformado por tres escales las cuales indican si el nivel del clima organizacional es bajo, promedio o alto y mide ocho dimensiones entre las que se encuentran relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos (Acero, Echeverri, Lizarazao, Quevedo , & Sanabria, 1999).

XIII. Preguntas Claves

Preguntas de inicio

¿Qué resultado se espera obtener al ejecutar el proyecto?

¿Quiénes serán participes en la realización de la sistematización?

¿De qué forma se implicarán a los trabajadores de la institución?

Preguntas interpretativas:

¿Quiénes percibirán los beneficios del proyecto?

¿En qué ayudará la identificación del tipo de liderazgo y nivel de clima organizacional?

¿Cómo se relaciona el liderazgo con el clima organizacional de la institución?

Preguntas de cierre:

¿Cuál fue el nivel de compromiso y aceptación de parte de los líderes de la institución hacia la realización del proyecto?

¿En que beneficiará la elaboración de la guía a la institución?

¿El proyecto será beneficioso a largo plazo para la institución?

XIV. Organización y procesamiento de la información

La presente sistematización ha sido llevada a cabo a partir de cuatro fases para la recolección de datos e información.

Fase 1: Se llevaron a cabo tres reuniones las cuales fueron coordinadas en conjunto con el área de talento humano a través de correo electrónico donde se pudo establecer las fechas y horas de las mismas, las dos primeras se realizaron con la rectora de la institución para darle a conocer el objetivo del proyecto y la aceptación. Una vez aprobado, se realizó otra reunión de aproximadamente 15 minutos con los principales líderes de la institución con la finalidad de que firmen el consentimiento informado requerido antes de la aplicación de los instrumentos, y a su vez se les explicó la forma en que estos iban a ser aplicados.

Fase 2: Dentro de esta fase se acordó que los dos instrumentos serían elaborados en la plataforma de Google Forms con el propósito de optimizar el tiempo y se transcribieron las preguntas de ambos cuestionarios a este medio. A partir de esto, se procedió a enviar tanto el test de liderazgo como la escala de clima laboral a cada uno de los participantes a través del correo electrónico correspondiente al área de talento humano de la institución, y en este mismo se dieron las indicaciones para contestarlo, de la misma manera, se especificó que se les daría un lapso de cinco días para su resolución.

Fase 3: Después de que los participantes respondieran el test y la escala, se dio paso a la siguiente etapa, la cual corresponde a la interpretación y análisis de los resultados obtenidos a través de aplicación de los instrumentos. En esta parte primero se realizó un análisis y tabulación de datos de manera individual para conocer la percepción de cada sujeto y por consiguiente se

hizo un análisis general donde se logró determinar que el tipo de liderazgo de los participantes es democrático y el nivel de clima laboral presente en la institución es alto.

Fase 4: En este último momento a partir de todos los datos obtenidos a través de una extensa revisión bibliográfica y aplicación de los instrumentos que permitieron determinar que el tipo de liderazgo que caracteriza a los participantes y el nivel de clima que se percibe dentro de la institución, se procedió a elaborar la guía para el desarrollo del liderazgo y mantenimiento del clima laboral positivo, la cual será entregada a la rectora de la Unidad educativa con el fin de que esta sea aplicada.

XV. Análisis de información

Muestra individual de los resultados

La docente S1 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

El docente S2 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S3 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

El docente S4 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La coordinadora DECE S5 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S6 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S7 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S8 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S9 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S10 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

El docente S11 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

La docente S12 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

El vicerrector S13 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

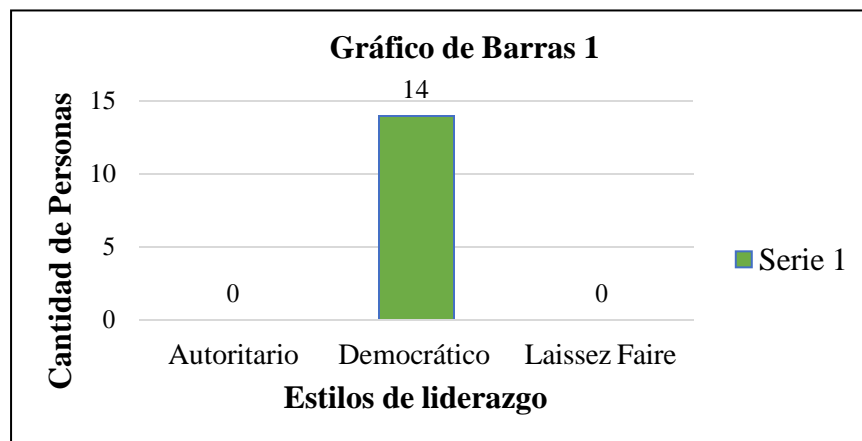
La docente S14 obtuvo como resultado en el Test de Liderazgo de Kurt Lewin un estilo Democrático (ver anexo 5) y en la Escala de Clima Organizacional EDCO obtuvo un resultado de percepción de nivel alto (ver anexo 6).

Análisis General de Test de Liderazgo de kurt Lewin

En cuanto a los resultados dados en el Test de liderazgo de kurt Lewin se pudo establecer que los 14 participantes tienen un estilo de liderazgo democrático.

Figura 2

Gráfico de Barras de Estilos de Liderazgo

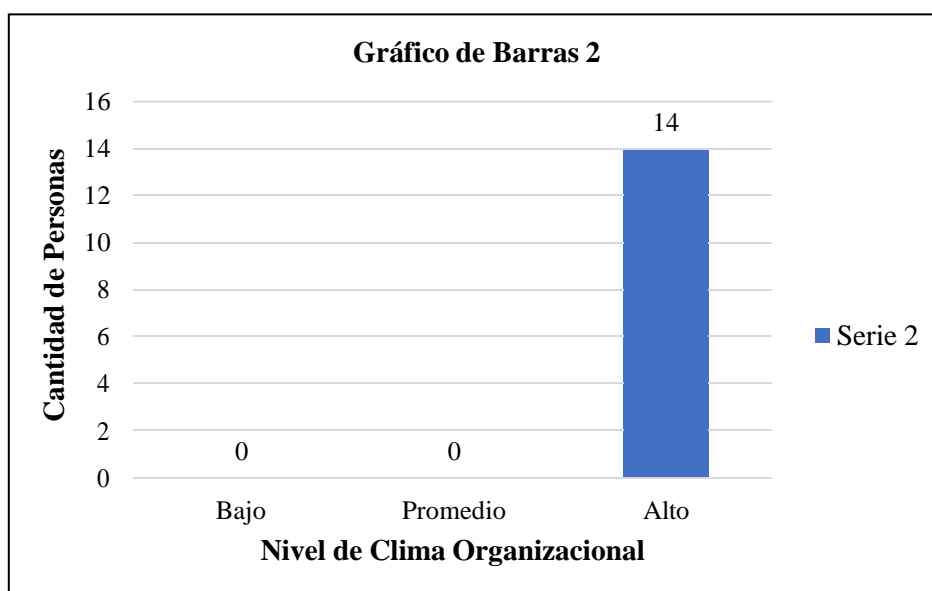


Análisis General de Escala de Clima Organizacional EDCO

En cuanto a los resultados dados en la Escala de Clima Organizacional EDCO se pudo establecer que el total de las 14 personas consideran que hay un nivel alto de clima organizacional.

Figura 3

Gráfico de Barras del Nivel de Clima Organizacional



XVI. Justificación

El presente proyecto surge de la necesidad de analizar la importancia del liderazgo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán” y cómo este es capaz de influir en el clima laboral de la misma. Para ello, fue necesario sistematizar experiencias en torno a la aplicación de instrumentos que permitieron identificar el tipo de liderazgo que caracteriza a los miembros del área administrativa de la institución y el nivel de clima laboral que se percibe.

Teniendo en cuenta que estas dos variables resultan ser fundamentales para el rendimiento y la productividad, y al tener como objetivo el identificar la influencia de estos dos factores, se pudo tener como resultado que dentro de la institución solo existe la presencia de un estilo de liderazgo que es el democrático.

Para Gómez (2021) el que ejerce el rol de líder es quien mayor influencia genera en el clima laboral de una organización, ya que promueve a los individuos a desarrollar mejores habilidades como la confianza y productividad, logrando así un crecimiento a nivel individual y grupal, es decir, que el líder al ser la figura principal tiene la capacidad de conducir a los miembros del equipo al cumplimiento de objetivos y alcance de metas (p. 66).

Mera & Loor (2021) mencionan que el liderazgo está relacionado de manera positiva con el clima laboral, puesto que el líder es quien logra influenciar de manera significativa en el resto de los colaboradores, usando la persuasión para que sean capaces de enfrentar dificultades o situaciones que puedan poner en riesgo a la organización, de esta manera también se impulsa la creatividad y se obtiene una mayor productividad (p. 713).

A partir de esto, dicho estudio permitirá la elaboración de una guía que será útil para desarrollar mayor capacidad de liderazgo y fortalecer otros estilos del mismo, logrando así implementar medidas necesarias para evitar conflictos a futuro que puedan poner en riesgo el bienestar de quienes forman parte de la institución y ayudar a comprender cómo el liderazgo es capaz de generar gran influencia en quienes lo perciben.

En la institución se busca generar un beneficio, ya que el estudio impulsa a los líderes a desarrollar habilidades como la toma de decisiones, gestión de grupos, manejo de conflictos, mejor manejo de la colaboración entre miembros del equipo, motivación y comunicación efectiva y escucha activa, dichos aspectos ayudarán a su vez a fortalecer la cultura organizacional de la institución.

De la misma manera, con la sistematización de experiencias entorno a la sociedad se pretende contribuir a que otras instituciones de la ciudad de Guayaquil tengan conocimiento de la gran influencia que tiene el liderazgo en el clima laboral y de la misma manera, sean capaces de identificar prácticas correctas de liderazgo o de lo contrario cuestiones características de malos estilos de liderazgo que puedan estar afectando el clima laboral.

Es por ello, que la información proporcionada dentro de la guía (ver anexo 8) tiene como propósito dar paso al desarrollo y fortalecimiento de habilidades y estrategias que permitan el mantenimiento de un clima laboral saludable y positivo o la creación de uno.

XVII. Caracterización de los beneficiarios

En la Unidad Educativa, el personal que se encuentra conformado por los docentes, personal del DECE y personal de RRHH serán beneficiados de manera indirecta, ya que, se encuentran bajo la disposición de diferentes líderes pertenecientes a cada área, de ello dependerá el tipo de clima que pueda darse en base al desempeño que cada uno va a demostrar.

Así mismo, los beneficiarios directos son los líderes administrativos en donde se encuentran doce docentes, una persona del DECE y el Vicerrector, ya que, con la realización de la guía se busca que la institución pueda aplicarla y que los líderes sigan manteniendo el tipo de liderazgo acorde para el mantenimiento de un nivel alto de clima laboral.

Dentro de estos beneficiarios directos se encuentran 10 personas de sexo femenino en donde sus edades oscilan desde los 32 hasta los 59 años. Y por otra parte, hay 4 personas de sexo masculino en las que sus edades se encuentran entre los 28 hasta los 59 años.

Se detallará el cargo que posee cada uno de los líderes de las diferentes áreas:

- Vicerrector
- Coordinador DECE
- Coordinador Académico de Inicial y Básica Elemental
- Coordinador Académico de Básica Media
- Coordinador Académico de Básica Superior
- Coordinador del Área de Lengua y Literatura
- Coordinador del Área de Matemáticas

- Coordinador del Área de Ciencias Sociales
- Coordinador del Área de Ciencias Naturales
- Coordinador del Área de Formación Cristiana
- Coordinador del Área de Lengua Extranjera
- Coordinador del Área Técnica
- Coordinador del Área ECA
- Coordinador del Área de Educación Física
- Coordinador del Área ECA
- Coordinador del Área de Educación Física

XVIII. Interpretación

Se debe tomar en cuenta lo que menciona Lucía De la Cruz (2022) que mientras se vaya potenciando las competencias y destrezas de un buen líder, se va a ir mejorando el clima organizacional de una entidad (p. 3). Por ello, es que la elaboración de la guía contribuirá para el desarrollo adecuado de un liderazgo que sea óptimo para el mantenimiento de un clima laboral positivo.

A partir de lo mencionado anteriormente, es que se realiza una correlación de las dos variables obtenidas mediante el Test de liderazgo de Kurt Lewin y Escala de Clima Organizacional EDCO, en donde se dio como resultado general un estilo de liderazgo democrático junto a un clima laboral alto dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán”.

Resultados similares a los obtenidos en este trabajo, se pueden encontrar en la investigación de Dennise Quintos (2023) en donde un estilo de liderazgo democrático tiene mayor correlación con el clima laboral, demostrando así que este tipo de estilo es percibido por los trabajadores como parte de un clima laboral positivo y a su vez, que a través del líder democrático se establece una base en donde las decisiones son tomadas en consenso por todo el grupo de trabajo, logrando la resolución de problemas relevantes y manteniendo siempre informados a los colaboradores sobre las decisiones que se tomen (p. 57).

En otro trabajo investigativo realizado por Priscila Morales (2020) también se encontró en su muestra que el mayor porcentaje del estilo que prevalece es el de liderazgo democrático, determinando que este repercute al momento de actuar, tomar decisiones y comunicarse con todo

el grupo de colaboradores. Así mismo, se llegó a identificar que gran parte de las personas perciben un clima laboral positivo, pero también cabe resaltar que, por el menor porcentaje de personas que consideran la presencia de un clima negativo se deben ejecutar mecanismos que ayuden a la identificación y mejora en las unidades administrativas con clima negativo (p. 23).

La investigación realizada dentro de una institución por Rosario Zuñiga (2021) llegó también a arrojar como estilo de liderazgo principal el democrático, en donde especialmente este tipo de liderazgo presenta una dependencia con el clima organizacional y que al mismo tiempo es un elemento esencial para un buen desarrollo, por lo que de igual manera se obtuvo que este influye de forma positiva sobre el clima laboral (p. 88).

Por último, se encuentra el trabajo realizado por Mera & Loor (2021) donde identificó que hay una relación positiva entre dos variables que son, el liderazgo democrático y el clima organizacional. Determinando que si constantemente se le permite al personal aportar con ideas o propuestas se generará un sentimiento de pertenencia con la organización en cuanto a la obtención de los objetivos (p. 713).

XIX. Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

A través del proceso de sistematización de experiencias las lecciones aprendidas giran en torno a la organización y planificación que permitieron establecer las actividades que se realizarían. Otro de los aspectos que ayudaron al aprendizaje fue la recopilación de información en torno al ámbito de las organizaciones y la manera en que estas perciben al liderazgo y clima laboral desde diversas fuentes como artículos, libros y otras herramientas utilizadas.

Así mismo, la obtención de datos por medio de la aplicación de instrumentos que permitió identificar el tipo y el nivel de las variables de liderazgo y clima laboral dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán”.

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

El principal aprendizaje obtenido fue la elaboración de la guía que tiene la finalidad de desarrollar mayores capacidades de liderazgo, la cual permitirá el mantenimiento del clima laboral positivo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán”, para la cual se realizó todo un proceso de búsqueda de información.

Otro aspecto logrado fue el ser capaz de identificar la relación entre las dos variables, lo que, a su vez debido a su riguroso proceso también dio paso al aprendizaje, a través de la adquisición de conocimientos y experiencias, las cuales fueron logradas desde la práctica y manejo de los test aplicados, permitiendo así el comprender los estilos de liderazgo, identificar

posibles fortalezas o debilidades, a partir de la elaboración de un análisis y tabulación de los datos obtenidos.

¿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 llevar a cabo este proceso se tuvo que plantear de manera específica los puntos a tratar para que estos sean resueltos en su totalidad. Por ello, es importante resaltar como un aspecto positivo la predisposición de los participantes a pesar de la poca disponibilidad con la que cuentan, debido a que son quienes más responsabilidades tienen a su cargo por la complejidad de los mismos. Es por ello, que para optimización del tiempo se propuso la utilización de otro método para la aplicación de los instrumentos, donde se escogió la plataforma de Google Forms la cual benefició a ambas partes al ser más práctica y permitió que esta etapa sea completada en el tiempo establecido y sin dificultades.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Los productos que generó la sistematización de experiencias fueron poder determinar la correlación que existe entre las variables de liderazgo y clima laboral dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán. De igual manera, a través de la investigación se consiguió la elaboración de la guía para el desarrollo de liderazgo y el fortalecimiento del clima laboral.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

La sistematización de experiencias estuvo basada en la elaboración de una guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral fue llevada a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán” durante el periodo de mayo a septiembre 2023 y tuvo tres objetivos específicos que permitieron llevar a cabo este proceso:

1. Identificar el estilo de liderazgo que caracteriza al personal administrativo de la institución
2. Determinar el nivel de clima laboral presente dentro de la institución.
3. Analizar la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima laboral.

Cabe recalcar que dichos objetivos fueron cumplidos en su totalidad, ya que todas las actividades del proceso se llevaron a cabo de manera ágil procurando realizarlas en el periodo de tiempo establecido, el cumplimiento de estos permitió establecer un diagnóstico el cual se logró a partir de la aplicación de instrumentos al personal administrativo de la institución, los cuales indicaron un estilo de liderazgo democrático y un nivel de clima laboral alto, lo que conlleva a determinar que estas dos variables están correlacionadas de manera significativa, donde una es capaz de generar influencia en la otra.

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

Durante el proyecto no se presentaron situaciones negativas que pudieran poner en riesgo el proceso de sistematización de experiencias y así mismo, es importante recalcar que tampoco hubo limitantes en ninguna de las fases establecidas, lo cual resultó ser de gran beneficio.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Dentro de la institución no se había realizado un estudio que tenga el objetivo de identificar el tipo de liderazgo que caracteriza a sus colaboradores, el nivel de clima en el que se encuentra y el cómo se correlacionan estas dos variables. Es por ello, que el llevar a cabo la sistematización resultó ser de interés al ser un proyecto nuevo que tiene la finalidad de generar un beneficio a través de la guía para el desarrollo de liderazgo y el fortalecimiento del clima laboral.

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

El proyecto de sistematización de experiencias permite que los beneficiarios sean capaces de conocer el tipo de liderazgo que los caracteriza y a su vez, cuanto son capaces de influir en el clima laboral de la institución, de esta manera, son conscientes del gran aporte que tienen desde cada uno de sus cargos.

Con respecto a la guía elaborada los beneficiarios serán capaces de tener mayores conocimientos sobre el liderazgo y los estilos del mismo a través la información proporcionada, y podrán aplicarlos en la práctica, debido a las actividades propuestas, lo cual también les permitirá a los colaboradores que están a su cargo percibir de mejor manera el liderazgo, logrando así el mantenimiento del clima laboral de la institución.

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

A través del proyecto no se evidenciaron posibles factores que puedan poner en riesgo el bienestar de la institución, ya que el estilo de liderazgo que se maneja es el democrático, el cual permite una participación de toda la comunidad educativa y debido a esto, es que el clima laboral de la misma se encuentra en un nivel alto, y es a partir de la guía que se busca prevenir consecuencias para la institución.

XX. Conclusiones y Recomendaciones

A manera de conclusión, es importante mencionar que este proyecto sienta su base en el análisis del liderazgo y su influencia en el clima organizacional, a partir de esto presentó componentes referentes a estas dos variables, entre las que se especificaron la definición de liderazgo, estilos, tipos, entre otros aspectos relevantes del mismo. De igual manera, se planteó información entorno al clima laboral en la cual se abordó cuestiones como el concepto, sistemas, dimensiones, características y factores que determina su bienestar. Y finalmente, el cómo influye el estilo de liderazgo que se encuentra presente en la institución en el clima laboral.

A lo largo de este proceso se obtuvieron valiosos aprendizajes desde la práctica, entre ellos se encuentra la coordinación y planificación de las actividades que se realizarían en las distintas fases que conforman la sistematización de experiencias, y el análisis y tabulación de los datos que fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los participantes, lo cual fue beneficioso para la interacción con los mismos, de la misma manera, a partir de esta experiencia se pudo conocer la percepción de cada uno de ellos con respecto a las variables que fueron analizadas.

A partir de los resultados del test de liderazgo y escala de clima laboral se identificó que dentro de la institución todos presentan un estilo de liderazgo democrático y a su vez, perciben un nivel de clima laboral alto, lo cual permite que haya una participación activa de todos los miembros y que los líderes sean capaces de brindar autonomía y confianza en el resto de los colaboradores fortaleciendo de esta manera el ambiente positivo. Es así como se determinó a

través del proceso que el liderazgo democrático influye de manera positiva en el clima laboral de una institución.

Una vez mencionado lo anterior, es recomendable que la guía proporcionada sea tomada como referencia para que se desarrollen mayores habilidades de liderazgo y que el estilo democrático perdure en la institución, así mismo, es fundamental que el clima laboral continúe en un nivel alto, y para ello, es necesario que se haga uso de las pautas establecidas, ya que lo que se busca es que los colaboradores sigan percibiendo prácticas correctas de liderazgo que impulsen su motivación, sentido de pertenencia, colaboración y otros aspectos que permiten un fortalecimiento del clima en la institución, logrando así también mejorar la productividad y mantener su cultura organizacional.

Finalmente, también se recomienda para la institución que a futuro se sigan realizando estudios con la finalidad de determinar si el liderazgo democrático es continuo y el clima laboral se sigue manteniendo en un nivel alto, ya que estas dos variables son indispensables para el éxito de cualquier organización.

XXI. Referencias

- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazao, S., Quevedo, A., & Sanabria, B. (1999). *EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL – ESCALA EDCO*. Bogotá: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Acosta, L. (2005). *Guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación técnica*. Bogotá : Oficina Regional de la FAO para América Latina y El Caribe . Obtenido de <https://www.fao.org/3/ah474s/ah474s.pdf>
- Álvarez, B. (2022). La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo. *Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68066>
- Arias, A. (2019). *Efectos Negativos del Mal Liderazgo en la Empresa*. Tunja, Colombia: Universidad Santo Tomás de Aquino Facultad de Negocios Internacionales.
- Bernal, I., Lucio, D., & Pedraza, N. (2018). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa*. Universidad del Zulia.
- Capuñay Geng, M. E. (Marzo de 2019). *Influencia de Liderazgo en el clima organizacional de empresas Pymes de Lima Metropolitana*. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1504/2018_ADYDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20I%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- De La Cruz-Urrutia, L. L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/410/830>
- G. Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México, D.F.: Cengage Learning Editores.
- Garcés Melissa, A. (2020). *REVISION SISTEMATICA DE LA LITERATURA ACERCA DE LA RELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT Y CLIMA ORGANIZACIONAL, ARTICULOS CIENTIFICOS EN ESPAÑOL*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- García, A. (2018). *Liderazgo en comunicación organizacional*. Pontifica Universidad Javeriana.
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión .
- Gómez, J. (2021). *INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA GRAN COLOMBIA EN EL AÑO 2020 2021*. Quito: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Obtenido de Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la

Unidad Educativa Particular La Dolorosa:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Hernández Quintero, N. S. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización*. Obtenido de El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización : <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf>

Iglesias , A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Scielo*, 186. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189

Jara, A. (2018). *Gestión del Talento Humano como Factor de Mejoramiento de la Gestión Pública y Desempeño Laboral*. Revista Venezolana de Gerencia: Universidad del Pacífico.

Jara, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundo posibles*. Bogotá: CINDE.

Jiménez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudios de casos en el Campo de Gibraltar. *Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. Obtenido de Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudios de casos en el Campo de Gibraltar: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/79666218/13-libre.pdf?1643303128=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLos_estilos_de_liderazgo_y_su_influencia.pdf&Expires=1686012553&Signature=SHBvnFxKy1sG4811g8eJga3IOeSzuGP6pA3agCaic-88IYXpaktGQjZJUIC

- Lewin, K. (1939). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Instituto de Sociología de la Facultad de Filosofía de la UBA.
- López Martínez, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Mera Menéndez, K. M., & Looz Zambrano, H. Y. (2021). *Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219380>
- Mera, K., & Looz , H. (2021). *Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market* (Vol. 6). Portoviejo: Polo del Conocimiento.
- Mesa, M. (2018). *Afectación del clima laboral y disminución de la productividad por la falta de liderazgo en una compañía* . Bogotá: Universidad Militar Nueva granada .
- Mondy , W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía Práctica*. Universidad Subcolombiana Facultad de Ciencias Sociales y Humanas .
- Morales González, P. (2020). *Estilos de Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional del Área Administrativa de la Municipalidad de Goicoechea*. Obtenido de Estilos de Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional del Área Administrativa de la Municipalidad de Goicoechea: <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/10795/REF-1614389158-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Naval , S., & Morales, I. (2022). *Clima laboral: Una revisión teórica de sus principales factores en las instituciones educativas*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.

- Pazmay, S., & Lima, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *PODIUM*. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/384>
- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano* (Vol. 15). REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Prado, L. D. (2014). *Liderazgo y gestión del personal*. Fundación OSDE.
- Quintos Estrada, D. P. (2023). *Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayaque 2022*. Obtenido de Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayaque 2022: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8451/T061_72517530_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, C. (2020). *LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN*. Guayaquil : CienciAmérica .
- Reina, D., Reina, M., & Hudnut, D. (2018). *Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo*. Center For Creative Leadership.
- Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas. *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2253>

Sirpa Paredes, J. F. (2020). *La importancia de identificar que tipo de liderazgo predomina en el area de mantenimiento de operaciones*. Obtenido de La importancia de identificar que tipo de liderazgo predomina en el area de mantenimiento de operaciones:

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26094/PT-2768.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Cientifca Multidisciplinar*.

Zuluaga, L. (2019). *EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES UNA REVISION AL ESTADO DEL ARTE*. Bogotá: Corporación Universitaria Unitec.

Zuñiga Alanya, R. M. (2021). *Repositorio Institucional UNCP*. Obtenido de Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6954>

XXII. Anexos**Anexo 1. Diario Semanal****Área de Recursos Humanos****Semana: 1**

Fecha	Actividades	Participantes	Responsables	Resultados
8 al 15 de mayo	<p>Coordinación de reuniones con el área de talento humano.</p> <p>Primera reunión para la presentación del proyecto de titulación.</p> <p>Segunda reunión con la rectora de la institución.</p>	<p>Rectora de la Institución</p> <p>Coordinadora de Talento Humano</p>	<p>Daniela Briones y Yadira Galeas</p>	<p>Se obtuvo la autorización para la elaboración de la sistematización de experiencias dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán”.</p> <p>Obtención de la firma correspondiente a la carta de aceptación por parte de la rectora de la institución.</p>

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 2

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
22 al 26 de mayo	Elaboración de los datos informativos del proyecto correspondientes a la primera parte de la sistematización de experiencias. Elaboración del objeto de la sistematización de experiencias.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Finalización de los datos de informativos del proyecto.

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 3

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
29 de mayo al 4 de junio	<p>Elaboración de la primera parte del eje de la sistematización.</p> <p>Corrección del objeto de la sistematización.</p> <p>Elaboración de la Metodología de la investigación.</p> <p>Elaboración del test de liderazgo y escala de clima laboral en cuestionarios de Google Forms.</p> <p>Coordinación y planificación en conjunto con el área de talento humano para una reunión con los 14 participantes y las responsables del proyecto.</p>	<p>Coordinadora de Talento Humano.</p>	<p>Daniela Briones y Yadira Galeas</p>	<p>Obtención de información de autores sobre todo lo referente al liderazgo y clima laboral.</p> <p>Definición de los autores principales que se utilizarán de referentes en la sistematización de experiencias.</p> <p>Se estableció una fecha para la reunión con los participantes del proyecto.</p>

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 4

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
5 al 10 de junio	<p>Elaboración de la segunda parte del eje de la sistematización.</p> <p>Redacción de consentimiento informado e impresión de los mismos.</p> <p>Elaboración de las preguntas claves.</p> <p>Reunión con los participantes del proyecto para la presentación del proyecto y firma del consentimiento informado.</p>	Participantes del proyecto.	Daniela Briones y Yadira Galeas	<p>Obtención de una parte del estado del arte.</p> <p>Presentación del consentimiento informado a los participantes en la reunión.</p> <p>Firma del consentimiento informado de los 14 participantes del proyecto.</p>

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 5

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
12 al 17 de junio	<p>Corrección del eje de la sistematización.</p> <p>Redacción de la última pregunta clave.</p> <p>Envío de correo electrónico a los 14 participantes del proyecto donde se adjuntaron los links de los cuestionarios de liderazgo y clima laboral elaborados en la plataforma Google Forms, y las instrucciones para la contestación de los mismos.</p>	Participantes del proyecto	<p>Daniela Briones y Yadira Galeas</p>	<p>Finalización del eje de la sistematización.</p> <p>Finalización de las preguntas claves.</p>

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 6

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
19 al 24 de junio	Revisión de las respuestas en los cuestionarios enviados a los 14 participantes a través de la plataforma Google Forms. Tabulación de los resultados del Test de Liderazgo.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Obtención de los resultados correspondientes al test de liderazgo y la escala de clima laboral de los 14 participantes del proyecto.

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 7

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
27 de junio al 1 de Julio	Tabulación de los resultados de la Escala de clima Laboral. Elaboración de la Organización y	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Finalización de la primera parte de la sistematización de experiencias.

	procesamiento de la información. Elaboración del Análisis de la información.			
--	---	--	--	--

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 8

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
10 al 16 de Julio	Elaboración de los formatos de portada y certificados. Redacción de la justificación de la sistematización de experiencias. Redacción de la caracterización de los beneficiarios.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Presentación de los certificados para la corrección de los mismos.

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 9

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
24 al 27 de julio	Corrección de la Justificación y la caracterización de los beneficiarios. Elaboración de la interpretación de la sistematización. Redacción de los principales logros del aprendizaje.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Finalización de los apartados correspondientes a la justificación del proyecto, caracterización de los beneficiarios Finalización de la interpretación de la sistematización de experiencias.

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 10

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
31 de julio al 6 de agosto	Elaboración de la parte 1 de la guía para el desarrollo del liderazgo y fortalecimiento del clima laboral.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Finalización del apartado correspondiente a los principales logros del aprendizaje.

	Redacción de los principales logros del aprendizaje.			
--	--	--	--	--

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 11

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
7 al 11 de agosto	Elaboración de la segunda parte de la guía. Redacción de las conclusiones y recomendaciones de la sistematización de experiencias. Adjunto de los anexos de la sistematización.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Finalización y presentación de la guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral. Finalización de las conclusiones, recomendaciones y los anexos.

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Semana: 12

Fecha	Actividades	Participantes	Responsable	Resultados
14 al 18 de agosto	Elaboración del resumen y abstract. Redacción de la dedicatoria y agradecimiento de la sistematización de experiencias. Elaboración de índices. Firma de los certificados. Entrega de la guía a la institución educativa.	Daniela Briones y Yadira Galeas	Daniela Briones y Yadira Galeas	Finalización de la sistematización de experiencias.

Elaborado por: Daniela Carolina Briones Mosquera y Yadira Dayana Galeas Rodas

Anexo 2. Formulario de Google del Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Cuestionario de Liderazgo

- Lea detenidamente cada una de los ítems a continuación.
- Responda con sinceridad a cada uno de ellos.
- La información proporcionada será de absoluta confidencialidad, de exclusivo uso para fines académicos.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Nombre *

2. Edad *

3. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

4. Nombre del Cargo que ocupa *

5. 1. ¿Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal, le cuesta imponer disciplina? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

6. 2. ¿Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

7. 3. ¿Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

8. 4. ¿Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

9. 5. ¿Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

10. 6. ¿Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

11. 7. ¿Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

12. 8. ¿Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

13. 9. ¿Cuándo un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

14. 10. ¿Cuándo hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

15. 11. ¿Un mando debe mantenerse a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

16. 12. ¿El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

17. 13. ¿Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

18. 14. ¿Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta, un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

19. 15. ¿Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

20. 16. ¿En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

21. 17. ¿Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el de mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

22. 18. ¿Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

23. 19. ¿Cuándo se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifiesta sus diferencias de opiniones, excepto en privado? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

24. 20. ¿Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

25. 21. ¿Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

26. 22. ¿Un buen mando es aquel que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

27. 23. ¿Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a un subordinado que le ayude a preparar los objetivos? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

28. 24. ¿Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal, se atiene al buen juicio de sus subordinados? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

29. 25. ¿Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

30. 26. ¿Cuándo un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

31. 27. ¿Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las diferencias? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

32. 28. ¿Cuándo se tiene que fijar objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

33. 29. ¿Cuándo se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

34. 30. ¿Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

35. 31. ¿No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

36. 32. ¿Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas? *

Marca solo un óvalo.

- Acuerdo
 Desacuerdo

37. 33. ¿El buen jefe se preocupa solo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal? *

Marca solo un óvalo.

Acuerdo

Desacuerdo

Anexo 3. Formulario de Google del Escala de Clima Organizacional EDCO

Cuestionario de Clima Organizacional

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones la frecuencia con la que se dan los diversos aspectos en la institución. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay preguntas correctas ni incorrectas, ni preguntas con trampa

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Nombre *

2. Edad *

3. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

4. Nombre del Cargo *

5. 1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

6. 2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

7. 3. Los miembros del grupo son distantes conmigo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

8. 4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

9. 5. El grupo de trabajo valora mis aportes *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

10. 6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

11. 7. El jefe es mal educado *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

12. 8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

13. 9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

14. 10. El jefe desconfía del grupo de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

15. 11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

16. 12. Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

17. 13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

18. 14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

19. 15. Los servicios de salud que recibo en la institución son deficientes *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

20. 16. Realmente me interesa el futuro de la institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

21. 17. Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

22. 18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

23. 19. Sin remuneración no trabajo horas extras *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

24. 20. Sería más feliz en otra institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

25. 21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

26. 22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

27. 23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que se desarrollo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

28. 24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

29. 25. La iluminación del área de trabajo es deficiente *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

30. 26. La institución desprecia al personal sin tener en cuenta su desempeño *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

31. 27. La institución brinda estabilidad laboral *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

32. 28. La institución contrata personal temporal *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

33. 29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

34. 30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

35. 31. Entiendo de manera clara las metas de la institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

36. 32. Conozco bien como la institución está logrando sus metas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

37. 33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Muy pocas veces
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

38. 34. Los directivos no dan a conocer los logros de la institución *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

39. 35. Las metas de la institución son poco entendibles *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

40. 36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

41. 37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

42. 38. Cuando necesito información de otras dependencias las consigo fácilmente *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

43. 39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

44. 40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Muy pocas veces
 Algunas veces
 Casi siempre
 Siempre

Anexo 4. Tabla de codificación de sujetos de estudio

Nº	NOMBRE	CODIFICACIÓN
1	María de los Ángeles Herrera	S1
2	Alex Zambrano	S2
3	Carmen Mejía	S3
4	Mariuxi del Jesús Corral	S4
5	Santiago Tigre	S5
6	Cinthia Soto	S6
7	Sandra Torres	S7
8	María Ezeta	S8
9	Alexandra Pavón	S9
10	Bélgica Guerrero	S10
11	Kevin Salazar	S11
12	Sujey Ocaña	S12
13	Isaac Caicedo	S13
14	Verónica Díaz	S14

Tabla 1 Codificación de sujetos de estudio

Anexo 5. Tablas de resultados individuales del Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S1	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
0	7	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	7	0

Tabla 2 Resultado de S1 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S2	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
0	10	6

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	10	0

Tabla 3 Resultado de S2 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S3	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
4	8	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	8	0

Tabla 4 Resultado de S3 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S4	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
4	8	4

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	8	0

Tabla 5 Resultado de S4 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S5	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
6	10	4

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	10	0

Tabla 6 Resultado de S5 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S6	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
0	9	4

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	9	0

Tabla 7 Resultado de S6 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S7	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
6	9	6

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	9	0

Tabla 8 Resultado de S7 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S8	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
4	8	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	8	0

Tabla 9 Resultado de S8 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S9	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
1	8	3

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	8	0

Tabla 10 Resultado de S9 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S10	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
2	7	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	7	0

Tabla 11 Resultado de S10 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S11	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
3	10	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	10	0

Tabla 12 Resultado de S11 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S12	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
2	10	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	10	0

Tabla 13 Resultado de S12 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S13	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
2	9	2

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	9	0

Tabla 14 Resultado de S13 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Participante:	S14	
ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
5	9	4

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
0	9	0

Tabla 15 Resultado de S14 en Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Anexo 6. Tablas de resultados individuales de Escala de Clima Organizacional

EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	18	72%
Estilo de Dirección	24	96%
Sentido de Pertenencia	23	92%
Retribución	22	88%
Disponibilidad de Recursos	22	88%
Estabilidad	23	92%
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	100%
Valores Colectivos	19	76%
CLIMA ORGANIZACIONAL	176	88%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 16 Resultado de S1 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	24	96%
Estilo de Dirección	23	92%
Sentido de Pertenencia	21	84%
Retribución	22	88%
Disponibilidad de Recursos	19	76%
Estabilidad	23	92%
Claridad y Coherencia en la Dirección	20	80%
Valores Colectivos	19	76%
CLIMA ORGANIZACIONAL	171	86%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 17 Resultado de S2 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	25	100%
Estilo de Dirección	25	100%
Sentido de Pertenencia	23	92%
Retribución	25	100%
Disponibilidad de Recursos	25	100%
Estabilidad	25	100%
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	100%
Valores Colectivos	23	92%
CLIMA ORGANIZACIONAL	196	98%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 18 Resultado de S3 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	22	88%
Estilo de Dirección	24	96%
Sentido de Pertenencia	23	92%
Retribución	25	100%
Disponibilidad de Recursos	25	100%
Estabilidad	22	88%
Claridad y Coherencia en la Dirección	21	84%
Valores Colectivos	20	80%
CLIMA ORGANIZACIONAL	182	91%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 19 Resultado de S4 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	25	100%
Estilo de Dirección	25	100%
Sentido de Pertenencia	24	96%
Retribución	25	100%
Disponibilidad de Recursos	25	100%
Estabilidad	24	96%
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	100%
Valores Colectivos	25	100%
CLIMA ORGANIZACIONAL	198	99%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 20 Resultado de S5 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	19	76%
Estilo de Dirección	22	88%
Sentido de Pertenencia	19	76%
Retribución	25	100%
Disponibilidad de Recursos	24	96%
Estabilidad	25	100%
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	100%
Valores Colectivos	18	72%
CLIMA ORGANIZACIONAL	177	89%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 21 Resultado de S6 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	25	100%
Estilo de Dirección	25	100%
Sentido de Pertenencia	22	88%
Retribución	23	92%
Disponibilidad de Recursos	21	84%
Estabilidad	24	96%
Claridad y Coherencia en la Dirección	24	96%
Valores Colectivos	19	76%
CLIMA ORGANIZACIONAL	183	92%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 22 Resultado de S7 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	21	84%
Estilo de Dirección	25	100%
Sentido de Pertenencia	20	80%
Retribución	25	100%
Disponibilidad de Recursos	25	100%
Estabilidad	24	96%
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	100%
Valores Colectivos	25	100%
CLIMA ORGANIZACIONAL	190	95%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 23 Resultado de S8 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	22	88%
Estilo de Dirección	21	84%
Sentido de Pertenencia	17	68%
Retribución	20	80%
Disponibilidad de Recursos	24	96%
Estabilidad	19	76%
Claridad y Coherencia en la Dirección	21	84%
Valores Colectivos	15	60%
CLIMA ORGANIZACIONAL	159	80%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 24 Resultado de S9 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	25	100%
Estilo de Dirección	24	96%
Sentido de Pertenencia	18	72%
Retribución	23	92%
Disponibilidad de Recursos	20	80%
Estabilidad	19	76%
Claridad y Coherencia en la Dirección	22	88%
Valores Colectivos	20	80%
CLIMA ORGANIZACIONAL	171	86%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 25 Resultado de S10 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	23	92%
Estilo de Dirección	23	92%
Sentido de Pertenencia	22	88%
Retribución	24	96%
Disponibilidad de Recursos	25	100%
Estabilidad	24	96%
Claridad y Coherencia en la Dirección	24	96%
Valores Colectivos	18	72%
CLIMA ORGANIZACIONAL	183	92%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 26 Resultado de S11 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	24	96%
Estilo de Dirección	24	96%
Sentido de Pertenencia	20	80%
Retribución	24	96%
Disponibilidad de Recursos	22	88%
Estabilidad	25	100%
Claridad y Coherencia en la Dirección	23	92%
Valores Colectivos	20	80%
CLIMA ORGANIZACIONAL	182	91%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 27 Resultado de S12 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	23	92%
Estilo de Dirección	23	92%
Sentido de Pertenencia	20	80%
Retribución	24	96%
Disponibilidad de Recursos	21	84%
Estabilidad	25	100%
Claridad y Coherencia en la Dirección	22	88%
Valores Colectivos	19	76%
CLIMA ORGANIZACIONAL	177	89%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 28 Resultado de S13 en Escala de Clima Organizacional EDCO

VARIABLES	PUNTAJE	PORCENTAJE
Relaciones Interpersonales	24	96%
Estilo de Dirección	23	92%
Sentido de Pertenencia	23	92%
Retribución	25	100%
Disponibilidad de Recursos	25	100%
Estabilidad	25	100%
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	100%
Valores Colectivos	19	76%
CLIMA ORGANIZACIONAL	189	95%

NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 29 Resultado de S14 en Escala de Clima Organizacional EDCO

Anexo 7. Tabla de resultado general de Test de Liderazgo de Kurt Lewin

VARIABLES	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	PUNTUACION POR ITEM	PROMEDIO	PORCENTAJE	
Relaciones Interpersonales	18	24	25	22	25	19	25	21	22	25	23	24	23	24	320	22.86	91.4%	
Estilo de Dirección	24	23	25	24	25	22	25	25	21	24	23	24	23	23	331	23.64	94.6%	
Sentido de Pertenencia	23	21	23	23	24	19	22	20	17	18	22	20	20	23	295	21.07	84.3%	
Retribución	22	22	25	25	25	25	23	25	20	23	24	24	24	25	332	23.71	94.9%	
Disponibilidad de Recursos	22	19	25	25	25	24	21	25	24	20	25	22	21	25	323	23.07	92.3%	
Estructura	23	23	25	22	24	25	24	24	19	19	24	25	25	25	327	23.36	93.4%	
Claridad y Coherencia en la Dirección	25	20	25	21	25	25	24	25	21	22	24	23	22	25	327	23.36	93.4%	
Valores Colectivos	19	19	23	20	25	18	19	25	15	20	18	20	19	19	279	19.93	79.7%	
CLIMA ORGANIZACIONAL	176	171	196	182	198	177	183	190	159	171	183	182	177	189		181.00	91%	
																NIVEL BAJO	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
																40 a 93	94 a 147	148 a 200

Tabla 30 Resultado General de Test de Liderazgo de Kurt Lewin

Anexo 8. Guía para el desarrollo de liderazgo y fortalecimiento del clima laboral



Presentación

La realización de la presente guía consta con el objetivo de favorecer el desarrollo continuo de un estilo de liderazgo apropiado para el fortalecimiento del clima laboral positivo. Será de utilidad también para una mayor consolidación de diversas medidas necesarias que eviten la creación de conflictos a futuro que pongan en riesgo el bienestar de quienes integran la parte administrativa de la institución educativa.

La finalidad de suministrar dicha guía se basa en permitir la contribución de forma efectiva a la "Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán" en relación a la excelencia y los valores académicos que sostienen y ofrecen.





03

Liderazgo

04	Objetivo general
04	Objetivos específicos
05	Conceptos
06	Tipos de liderazgo
07	Capacidades y habilidades de un buen líder
08	Estrategias para desarrollar liderazgo
09	Plan de capacitación
10	Plan de capacitación
11	Plan de capacitación

Unidad 1

04

Objetivo General

Adquirir conocimientos fundamentales sobre el liderazgo que ayuden a la comprensión de las cualidades de un líder y promover su constante desarrollo.

Objetivos Específicos

- ✓ Definir los conceptos clave relacionados con el liderazgo, como estilos de liderazgo.
- ✓ Identificar las capacidades y habilidades que distinguen a un líder efectivo.
- ✓ Abordar estrategias para el desarrollo de liderazgo.
- ✓ Establecer un plan de capacitación que impulse el desarrollo constante del liderazgo.

Conceptos

- Habilidad de operar sobre un conjunto de personas para lograr una visión o un conjunto de objetivos. (Jiménez Collante & Villanueva Flores, 2018)
- Proceso donde se da constantemente una interacción que incluye el desarrollo de una dirección, estrategia y visión que permitan conseguir una meta propuesta, en consonancia con las personas e incentivándolas. (Jiménez Collante & Villanueva Flores, 2018)
- El liderazgo se usa para motivar a los empleados a que adopten comportamientos de apoyo y, cuando sea necesario, a que acepten los nuevos valores y actitudes requeridos. (Mondy, 2010)



Tipos de Liderazgo

Autoritario

El líder se preocupa más por la parte productiva y ocasionalmente por las personas.

Las tareas y normas son establecidas solo por el líder, solo el determinará la parte que le toca a cada uno de los subalternos y en caso de formar grupos de trabajo el escogerá los miembros que lo conformarán. (Sirpa Paredes, 2020)

Democrático

El líder discute ampliamente con los demás miembros del grupo sobre la metas y trabajos que se deberán realizar por cada uno, se muestra más orientador y de gran apoyo.

El líder evalúa de manera objetiva las actividades de cada miembro y no les proporciona una sobrecarga de tareas, así como también dará paso a que haya una expresión libre de ideas sin ser juzgadas. (Geraldo, Mera, & Rocha, 2022)

Laissez-faire

Los subalternos son quienes se encargarán de tomar libremente las decisiones sin que se involucre el líder.

El líder solo poseerá la información que se necesite, pero no incidirá en el debate de los datos y al mismo tiempo, inusualmente participa o realiza comentarios sobre los resultados que obtengan cada integrante y no pretende unirse en las actividades del grupo. (Zuluaga, 2019)

Capacidades y Habilidades de un buen líder

07

Capacidades de un buen líder

1. **Capacidad técnica:** capacidad analítica, facilidad para utilizar técnicas, instrumentos y herramientas, habilidad para combinar de manera congruente ideas.
2. **Capacidad Humana:** trabajo con los otros, gestión de la conducta, sensibilidad, capacidad de mostrarse de forma natural.
3. **Capacidad intelectual:** Organización como un todo, capacidad de generar influencia en los otros.

(López Posada, Parra Alviz, & Rubio Guerrero, 2019)

Habilidades de un buen líder

- Pensamiento crítico
- Comunicación efectiva
- Adaptabilidad y flexibilidad
- Organización
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos
- Visión y planificación estratégica
- Gestión del tiempo y recursos
- Motivación e inspiración

(Petrone, 2020)



Estrategias para desarrollar liderazgo

08

01

Mejorar la toma de decisiones, manejo de crisis, pensamiento estratégico y resolución de conflictos.

02

Desarrollar autoridad, confianza e inteligencia emocional.

03

Fomentar la creatividad e innovación.

04

Generar un ambiente de trabajo positivo.

Plan de capacitación

09

Módulo 1: Comunicación Efectiva	
Duración	2 días
Objetivo General	Fortalecer las habilidades de comunicación, permitiendo conexiones más sólidas y la emisión de mensajes claros y efectivos.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la importancia de la comunicación efectiva en el liderazgo. • Potenciar las habilidades de escucha activa. • Fomentar la capacidad de emitir mensajes de manera clara y persuasiva. • Practicar la comunicación efectiva a través de ejercicios y dinámicas.
Día 1: Charla Duración: 1 hora	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de comunicación efectiva y su relación con el liderazgo. • Impacto de la comunicación efectiva en la motivación y productividad. • Importancia de la escucha activa y el feedback en la comunicación efectiva. • Técnicas para mejorar la comunicación efectiva. • Técnicas para persuadir a través de la comunicación verbal. • Aplicación de las habilidades de comunicación efectiva en el liderazgo. • Evaluación del contenido presentado a través de preguntas. • Espacio donde los participantes sean capaces de compartir sus pensamientos, inquietudes y reflexiones sobre tema.
Día 2: Taller Duración: 2 horas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Breve discusión sobre la importancia de la comunicación efectiva. 2. Ejercicio de escucha activa: Los participantes formarán parejas con las cuales practicarán escuchar y resumir lo escuchado. 3. Juego de roles: Los participantes se dividirán en grupos de cinco para simular una mala conversación y practicar la comunicación efectiva. 4. Estudio de caso: Los participantes trabajan en grupos de cinco para resolver un problema utilizando las técnicas proporcionadas de comunicación efectiva. 5. Los participantes se dividen en grupos y aplican lo aprendido para discutir un tema relevante de su entorno laboral. 6. Elaboración de preguntas abiertas para lograr una reflexión de lo aprendido y cómo debe ser aplicado en el ámbito laboral.

Plan de capacitación

10

Módulo 2: Inteligencia Emocional	
Duración	2 días
Objetivo General	Fortalecer la inteligencia emocional para una mejor comprensión, gestión y utilización eficaz de sus propias emociones y las de los demás, con la finalidad de mejorar el bienestar personal, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el concepto de inteligencia emocional y el impacto que tiene en el liderazgo. • Determinar las competencias claves de la inteligencia emocional. • Desarrollar habilidades para el mejoramiento de la inteligencia emocional en el entorno laboral.
Día 1: Charla Duración: 1 hora	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la inteligencia emocional. • Importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo. • Concepto de las competencias: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. • Técnicas de relajación para mantener el equilibrio emocional. • Estrategias para la construcción de relaciones significativas y colaborativas. • Aplicación de las competencias correspondientes a la inteligencia emocional en el rol de liderazgo. • Evaluación del contenido presentado a través de preguntas. • Espacio donde los participantes sean capaces de compartir sus pensamientos, inquietudes y reflexiones sobre tema.
Día 2: Taller Duración: 2 horas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Breve discusión sobre la importancia de la inteligencia emocional en diferentes contextos. 2. Ejercicio de autorreflexión: Los participantes exploran sus emociones actuales y cómo estas pueden influir en sus decisiones y comportamientos. 3. Juego de roles: Los participantes practican situaciones de interacción social que requieren empatía y habilidades de escucha activa. 4. Elaboración de una lluvia de ideas sobre cómo cada competencia contribuye al desarrollo de la inteligencia emocional. 5. Ejercicio de establecimiento de metas: Los participantes definen una meta personal y discuten qué aspectos pueden impulsar y permitir su logro. 6. Cada participante crea un plan compuesto por pasos concretos para desarrollar su inteligencia emocional y aplicarla en el ámbito laboral. 7. Preguntas abiertas para fomentar la reflexión sobre lo aprendido y cómo se debe aplicar en el ámbito laboral.

Plan de capacitación

11

Módulo 3: Manejo de Conflictos	
Duración	2 días
Objetivo General	Desarrollar habilidades para identificar, abordar y resolver conflictos de manera efectiva, promoviendo la comunicación abierta, empatía y colaboración en el entorno laboral.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la naturaleza de los conflictos y el impacto que tienen en el entorno laboral. • Determinar los diferentes tipos de conflictos y sus principales causas. • Desarrollar habilidades para abordar conflictos de manera efectiva y constructiva.
Día 1: Charla Duración: 1 hora	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de conflictos • El papel que cumplen los conflictos en las relaciones interpersonales y laborales. • Importancia de abordar los conflictos de manera proactiva para un ambiente de trabajo saludable. • Métodos para identificar y abordar conflictos desde sus etapas iniciales. • Formas para mejorar la colaboración y el trabajo en equipo al momento de la resolución de desafíos. • Diversas maneras de abordar conflictos complejos. • Uso de técnicas de mediación y negociación para llegar a acuerdos. • Aplicación de las habilidades de manejo de conflictos en el rol de liderazgo. • Evaluación del contenido a través de preguntas. • Espacio donde los participantes sean capaces de compartir sus pensamientos, inquietudes y reflexiones sobre tema.
Día 2: Taller Duración: 2 horas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exploración de las emociones y reacciones asociadas a los conflictos. 2. Dinámica grupal: Los participantes comparten ejemplos de conflictos que han experimentado y cómo los han resuelto. 3. Escenarios de prevención: Los participantes identifican otras alternativas que podrían haber usado para prevenir conflictos pasados. 4. Juego de roles: Los participantes practican conversaciones conflictivas utilizando habilidades para la resolución de conflictos. 5. Reflexión individual: Los participantes identifican las lecciones que han sido aprendidas de situaciones conflictivas. 6. Cada participante crea un plan con pasos concretos para aplicar las estrategias de manejo de conflictos en el entorno laboral. 7. Discusión sobre cómo aplicar las herramientas aprendidas en situaciones conflictivas futuras. 8. Resumen de los conceptos claves y las estrategias aprendidas durante el taller.



12

Clima Laboral

13	Objetivo general
13	Objetivos específicos
14	Concepto
15	Características de un buen clima
16	Tipos de clima laboral
17	Influencia del liderazgo en el clima laboral
18	Estrategias para fortalecer el clima laboral
19	Plan de capacitación

Unidad 2

Objetivo General

Obtener conocimientos sobre el clima laboral y el desarrollo de una cultura organizacional sólida y positiva, donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos.

Objetivos Específicos

- ✓ Definir los conceptos clave relacionados con el clima laboral, como los tipos que hay.
- ✓ Identificar la influencia de liderazgo en el clima laboral.
- ✓ Abordar estrategias para fortalecer el clima laboral.
- ✓ Establecer un plan de capacitación para el fortalecimiento del clima laboral.

Concepto

El Clima laboral es el ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes.

También es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. (Chiavenato, 2011)



15

Características de un buen clima

- Satisfacción.
- Adaptación.
- Sentido de pertenencia.
- Actitudes laborales positivas.
- Conductas constructivas.
- Buena comunicación.
- Creatividad.
- Productividad.
- Logro de resultados y obtención de metas.
- Baja rotación.
- Trabajo en equipo.

(Ordóñez, 2021)



Tipos de Clima Laboral

Autoritario

Se desarrolla un poder burocrático donde las decisiones solo son tomadas por el líder de la organización, creando un clima de desconfianza, incertidumbre y preocupación. (Vargas, 2022)

Paternalista

Las decisiones son tomadas principalmente por el jefe de la empresa también se da una cierta flexibilidad para que los trabajadores puedan generar un cierto límite de comentarios, esto puede fomentar un clima estable. (Garcés & Rojas, 2020)

Consultivo

El líder sigue siendo la principal figura para la toma de decisiones, sin embargo, se da una mayor libertad para que los subordinados puedan discutir las decisiones, creando un método de recompensa y castigo con el fin de desarrollar confianza y compromiso. (Álvarez, 2022)

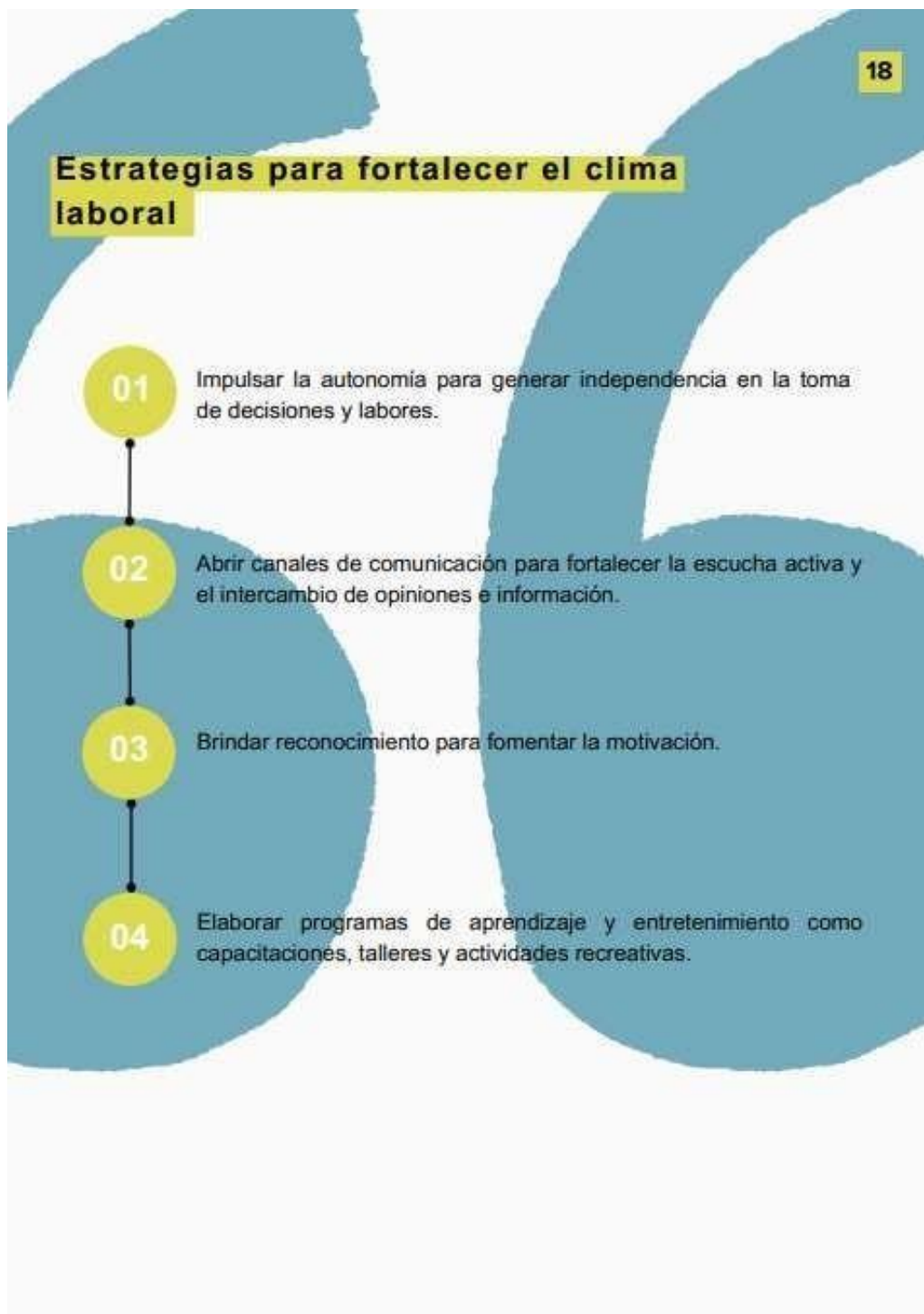
Influencia del liderazgo en el clima laboral

17

La influencia del liderazgo no solo se ve reflejada en las interacciones dinámicas del grupo o en la motivación que genera en los demás, ya que esto abarca diversos puntos fuertes dentro de la organización tales como la resolución de conflictos o la toma de decisiones, lo cual aporta de manera directa en los resultados económicos, debido a que el clima laboral en el cual se desempeña un individuo dará paso al buen rendimiento y por ende, al éxito de la organización. (Mesa, 2018)

También se debe tomar en cuenta que el liderazgo aporta al rendimiento y eficiencia tanto a nivel individual como organizacional, es importante que las personas tengan gran participación al trabajar, para que así se genere motivación. (Vargas, 2022)





Plan de capacitación

19

Módulo 4: Fortalecimiento del Clima Laboral	
Duración	4 días
Objetivo General	Fortalecer el entorno laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en la institución, ofreciendo herramientas, estrategias y habilidades necesarias para el mantenimiento de un clima laboral positivo.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la importancia del clima laboral en la productividad y satisfacción de los colaboradores. • Determinar los factores que influyen en el clima laboral positivo. • Desarrollar habilidades y proporcionar estrategias para mantener un clima laboral saludable y positivo.
Día 1: Introducción y Sensibilización Duración: 1 hora y 30 segundos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al clima laboral. 2. Tipos de clima laboral. 3. Importancia del clima laboral en la productividad y satisfacción. 4. Factores que contribuyen al mantenimiento de un clima laboral positivo. 5. Dinámica de Grupo: Compartir experiencias personales y percepciones sobre el clima laboral de la institución.
Día 2: Estrategias para Mejorar el Clima Laboral Duración: 1 hora y 30 segundos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un entorno de trabajo de respeto e igualdad. 2. Abrir los canales de comunicación, proporcionar una retroalimentación constructiva, fomentar la concisión, claridad y el feedback. 3. Hacer uso de prácticas correctas de liderazgo para una influencia significativa en el clima laboral. 4. Mejorar la colaboración, gestión de emociones, autonomía y resolución de conflictos. 5. Ejercicio de Role-playing: Simulación de un conflicto laboral en el cual se haga uso de las estrategias presentadas para su resolución.
Día 3: Gestión de Conflictos y Resolución de Problemas Duración: 1 hora y 30 segundos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación temprana de conflictos y posibles señales de alerta. 2. Técnicas de resolución de conflictos y negociación. 3. Resolución de problemas en formación de equipos. 4. Dinámica Grupal: Los participantes forman grupos de nueve y se presentan escenarios de conflicto y con soluciones creativas a través de la negociación.
Día 4: Cierre Duración: 45 minutos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retroalimentación del contenido. 2. Reflexión de los participantes sobre lo aprendido y compartir ideas finales.

Referencias

20

- Álvarez, B. (2022). La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo. Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Garcés, M., & Rojas, A. (2020). Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/eaf88366-230f-4e9c-b884-876f9bedc90a/content>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2022). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Apuntes Universitarios, 156-174. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Jiménez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización. Dianelt.
- López Posada, L., Parra Alviz, M., & Rubio Guerrero, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). Espacios. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ordóñez, Á. D. (2021). Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>
- Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? Rev Colomb Cir.
- Sirpa Paredes, J. (2020). La importancia de identificar que tipo de liderazgo predomina en el área de mantenimiento de operaciones. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26094/PT-2768.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.
- Zuluaga, L. (2019). El liderazgo en las organizaciones una revisión al estado del arte. Bogotá: Corporación Universitaria Unitec.

Liderazgo y Clima Laboral



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR BILINGÜE
"SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"
Guayaquil - Ecuador

Anexo 9. Consentimientos Informados

Consentimiento Informado

Yo Verónica Trinidad DIAZ Cárdenas con número de cédula 0930012791 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha:

Firma participante:



Consentimiento informado

Yo Ilavá Ernestina Bayla Jhang con número de cédula 1201613344 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el periodo de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha: 12/06/2023

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo Manuel Leonel Garcia con número de cédula 0913552204 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha: 9 de junio 2023.


Firma participante:

Consentimiento Informado

Yo Bélgica Guerrero Figueroa con número de cédula 0915410036 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha: 09-06-2023

Firma participante: 

Consentimiento Informado

Yo Kevin Agustín Salazar Guzmán con número de cédula 0924992829 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el periodo de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha: Viernes, 09 de Enero del 2023

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo Santiago Tigre Cajamarca con número de cédula 0908673542 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, si 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.

Si. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Fecha: 9/06/2023

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo Cynthia Soto Crofford con número de cédula 0930846712 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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.

Si. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Fecha: 09 Junio 2023


Firma participante:

Consentimiento Informado

Yo Ma. Ángels Herrera Buste con
 número de cédula 0925448300 declaro que he sido informado e invitado a
 participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias:
 Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral
 dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el
 período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de
 liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo
 dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y
 consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de
 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han
 explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los
 participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha:

7/06/2023

Firma participante:

Ma. Ángels Herrera

Consentimiento Informado

Yo Carman Elizabeth Mejia Cabrera con número de cédula 0913200002, declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el periodo de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha:


Firma participante:

Consentimiento Informado

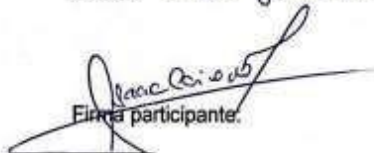
Yo ISAAC AUGUSTO CASCO URA con número de cédula 1302043708 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha: 09 de junio de 2023


Firma participante.

Consentimiento Informado

Yo Sandra Torres Merin con
número de cédula 0913838249 declaro que he sido informado e invitado a
participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias:
Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral
dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el
período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de
liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo
dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y
consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de
15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han
explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los
participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha: viernes, 9 de junio del 2023

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo Alex Zambono Mora con
número de cédula 09210257522 declaro que he sido informado e invitado a
participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias:
Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral
dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el
período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de
liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo
dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y
consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de
15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han
explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los
participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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 estudio.

Fecha:

Firma participante:



Consentimiento Informado

Yo Susy Araña Tigua con
número de cédula 0920709847 declaro que he sido informado e invitado a
participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias:
Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral
dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el
período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de
liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo
dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y
consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de
15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han
explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los
participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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.

Si. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Fecha:


Firma participante:

Consentimiento Informado

Yo Micaela Paion Cardoso con número de cédula 0922400969 declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: Elaboración de guía para el desarrollo del liderazgo y su influencia en el clima laboral dentro de la "Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán" en el período de mayo a agosto 2023". Entiendo que este estudio busca analizar el tipo de liderazgo y el clima laboral de la institución y sé que mi participación se llevará a cabo dentro de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santo Domingo de Guzmán y consistirá en responder dos cuestionarios, uno de liderazgo que demorará alrededor de 15 minutos y otro de clima laboral con una duración aproximada de 25 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no serán mencionados dentro del proyecto, 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, sí 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.

SI. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Fecha: 09-06-2023

Firma participante:

Micaela Paion