



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**(UTN)**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS Y TECNOLOGÍA**

**(FECYT)**

**CARRERA: PSICOLOGÍA**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,**

**MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**“ESTRATEGIAS PSICOEDUCATIVAS PARA MEJORAR EL CLIMA**

**LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO**

**AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE IBARRA”**

**Modalidad en línea**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en Psicología**

**Línea de investigación:** Desarrollo social y del comportamiento

**Autores:** Antonella Yetsabell Guerrero Paredes<sup>1</sup> - Damián Alejandro Méndez Grijalva<sup>2</sup>

**Director:** Msc. William Saúd Yarad Salguero

Ibarra - Noviembre - 2025



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

### TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DEL CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	105016111-4		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Guerrero Paredes Antonella Yetsabell		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Av. Carlos Barahona Mera y José Larrea Jijón Callejón 4		
<b>EMAIL:</b>	ayguerrerop@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	6002263	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0984577485
DATOS DEL CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	100446763-3		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Méndez Grijalva Damián Alejandro		
<b>DIRECCIÓN:</b>	La Esperanza, Barrio Rumipamba Av. Galo Plaza Lasso		
<b>EMAIL:</b>	damendezg@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>		<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0967964805

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	ESTRATEGIAS PSICOEDUCATIVAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE IBARRA
<b>AUTOR (ES):</b>	Antonella Yetsabell Guerrero Paredes-Damián Alejandro Méndez Grijalva
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	24/11/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Psicología
<b>ASESOR/DIRECTOR:</b>	Msc. Erika Carolina del Pozo Ramos Msc. William Saúd Yarad Salguero

## **CONSTANCIAS**

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 24 días, del mes de noviembre de 2025

### **LOS AUTORES:**

Firma:

Nombre: Antonella Yetsabell Guerrero Paredes

Firma:

Nombre: Damián Alejandro Méndez Grijalva

**CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR**

Ibarra, 24 de noviembre de 2025

*Msc. William Saúd Yarad Salguero*

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de integración curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los finales legales pertinentes.

*(f)*.....

*Msc. William Saúd Yarad Salguero*

*C.C.:1002209748*

## **DEDICATORIA**

Con gratitud y amor, dedico esta tesis a mi familia, por todo su apoyo incondicional, a mi madre por su gran motivación, a mi padre por su fiel compañía, a mis hermanas por su confianza, que han sido un pilar importante para mí en este proceso de formación, por su fe, compañía, amor y apoyo incondicional, me han ayudado a cumplir mis sueños en esta etapa de mi vida. Esta obra es nuestra, por esos esfuerzos mutuos que me han acompañado en este un logro mío y de ustedes mi querida y amada familia.

*Antonella Guerrero*

Esta investigación previa a la titulación va dedicada a mis padres, por ser mi ejemplo de dedicación, sacrificio y esfuerzo. A mis hermanas, por ser mi motivación para poder salir adelante. A mi pareja por su apoyo y amor incondicional en cada paso y decisión que tome. A todas aquellas personas que me sumaron y me levantaron, a los docentes quienes me educaron y me formaron.

A mis mascotas que fueron un enorme refugio y consuelo a lo largo de varios años.

Finalmente quiero dedicar este trabajo a mí mismo por todo el largo y arduo recorrido hasta aquí.

*Damián Méndez*

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecerme a mí misma, por ese esfuerzo, lucha incondicional que he sabido sobrellevar en esta travesía, mi más sincero agradecimiento a mi familia que me han sabido acompañar en cada nuevo reto, en mis momentos de mayor miedo y me han sabido apoyar con su gran amor. Además, quiero agradecer a mi compañero de investigación, por su incondicional apoyo y fe en este proceso que me ha sabido acompañar desde el inicio de esta grandiosa carrera. Agradezco de igual forma a mis maestras que han sido una guía, por su paciencia, su apoyo y por su gran desempeño que han ayudado a cumplir una de mis metas.

*Antonella Guerrero*

Agradezco a mi asesor de este trabajo de integración curricular por su guía, su paciencia y sabiduría durante todo este proceso. A mis estimados docentes, quienes compartieron su conocimiento y pasión en cada una de sus asignaturas. Doy gracias a mi padre por ser el modelo a seguir y mi mentor para no rendirme ante los desafíos. A mi madre por brindarme su cariño y humor que me ayudaron a afrontar las dificultades. Finalmente, agradezco a todas las personas que confiaron en mí y también a las que no, ya que fueron una fuente de valor y fuerza para continuar.

*Damián Méndez*

## RESUMEN

El clima laboral se comprende como un sistema interdependiente entre las estructuras, características institucionales y el individuo que lo compone. Este puede ser influenciado por varios factores que impactan al trabajador de entre ellos los organizacionales, psicosociales y psicoemocionales que inciden en la satisfacción laboral y personal, desfavoreciendo la eficiencia y calidad de servicio. Esta investigación tiene como objetivo aplicar un programa de estrategias psicoeducativas para mejorar el clima laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra. El estudio adopta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y comparativo para explorar las relaciones potenciales entre las variables, además de ser por su control cuasiexperimental y en base al tiempo de tipo longitudinal, recopilando datos en varios momentos obteniendo una visión de los cambios y las relaciones causales. Dentro de los resultados pre intervención se obtuvo como referencia factores a trabajar en base a la escala CL-SPL Autorrealización y Comunicación, viéndose como desfavorables y en base al ISTAS-21 factores como Ritmo de trabajo, Reconocimiento y Estrés en un nivel moderado y alto; según esos factores se ejecutó la intervención planteada la propuesta nominada “Un viaje a la armonía”, la cual en los resultados estadísticos por medio del uso del SPSS se ejecutó una T de student para visibilizar los datos comparativos pre y post intervención que dieron un resultado bastante significativo en las cinco dimensiones del CL-SPL ( $p < 0.05$ ) y tres de ocho dimensiones del ISTAS-21 como control de trabajo, capital social y salud mental ( $p < 0.05$ ) y en las otras existe una mejora, pero no tan confiable ya que, son ( $p > 0.05$ ) lo que confirma en gran parte que existe una alta efectividad al ejecutar el programa de intervención generando una mejora en varios aspectos en conjunto del clima laboral, siendo cumplida la hipótesis de esta investigación.

**Palabras clave:** Clima laboral, estrategias psicoeducativas, factores psicoemocionales y sociales.

## ABSTRACT

The work environment is understood as an interdependent system between structures, institutional characteristics and the individual that composes it. This can be influenced by several factors that impact the worker, including psychosocial and psychoemotional factors that affect job and personal satisfaction, disadvantaging efficiency and quality of service. This research aims to apply a program of psychoeducational strategies to improve the work environment in the administrative area of the Decentralized Autonomous Government of Ibarra. The study adopts a descriptive and comparative quantitative approach to explore the potential relationships between the variables, in addition to its quasi-experimental and longitudinal time-based control, collecting data at various times obtaining a vision of the changes and causal relationships. Within the pre-intervention results, factors to be worked on were obtained as a reference based on the CL-SPL Self-Actualization and Communication scale, being seen as unfavorable and based on the ISTAS-21 factors such as Work Pace, Recognition and Stress at a moderate and high level; According to these factors, the intervention proposed the nominated proposal “A journey to harmony” which in the statistical results through the use of SPSS a student's T was executed to make visible the comparative data pre and post intervention that gave a quite significant result in the five dimensions of the CL-SPL ( $p < 0.05$ ) and three of the eight dimensions of the ISTAS-21 such as work control, social capital and mental health ( $p < 0.05$ ) and in the others there is an improvement but not as reliable since they are ( $p > 0.05$ ), which largely confirms part that there is a high effectiveness when executing the intervention program, generating an improvement in various aspects of the work environment as a whole, which fulfills the hypothesis of this research.

**Keywords:** Work environment, psychoeducational strategies, psychoemotional and social factors.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción .....	1
Motivación para la Investigación.....	1
Problema de Investigación.....	2
Justificación .....	2
Impactos que la Investigación Generará .....	4
Objetivos.....	4
Objetivo General:.....	4
Objetivos Específicos: .....	4
CAPÍTULO I: Marco Teórico .....	5
1.1. Clima Laboral .....	5
1.1.1. Definición.....	5
1.1.2. Historia.....	5
1.1.3. Elementos constitutivos .....	6
1.1.4. Importancia en las organizaciones .....	6
1.2. Psicoeducación en intervención del clima laboral .....	7
1.2.1. Definición y principios de la psicoeducación .....	7
1.2.2. Modelos teóricos de psicoeducación aplicados en el contexto organizacional .....	7
1.2.3. Beneficios de la psicoeducación al clima laboral .....	8
1.3. Modelos y enfoques teóricos organizacionales aplicados en la mejora del clima laboral.....	9
1.3.1. Modelos de investigación para la mejora del ambiente organizacional según perspectivas de autores relevantes. ....	9
1.3.2. Fundamentos teóricos en la comprensión del clima organizacional .....	11

1.3.3. Modelos y enfoques teóricos aplicados en investigaciones previas .....	12
1.4. Factores que influyen en el clima laboral .....	13
1.4.1. Influencia de los factores psicosociales .....	13
1.4.2. Influencia de los factores psicoemocionales.....	14
1.4.3. Influencia de los factores organizacionales .....	15
CAPITULO II: Materiales Y Métodos .....	16
2.1. Tipo de Investigación.....	16
2.2. Técnicas e instrumentos de investigación.....	16
2.3. Preguntas de investigación e hipótesis.....	19
2.4. Matriz de operacionalización de variables.....	19
2.5. Participantes.....	20
2.6. Procedimiento y análisis de datos .....	21
CAPITULO III: Resultados .....	22
3.1. Análisis Descriptivo Escala CL-SPL .....	22
3.1.1. Análisis pre intervención Escala CL-SPL.....	22
3.1.2. Análisis post intervención Escala CL-SPL .....	23
3.1.3. Efectividad de la propuesta según Escala CL-SPL.....	24
3.2. Análisis Descriptivo ISTAS 21.....	24
3.2.1. Análisis pre intervención de las subdimensiones ISTAS 21 .....	24
3.2.2. Análisis post intervención de las subdimensiones ISTAS 21 .....	26
3.2.3. Análisis pre intervención por dimensión del ISTAS 21 .....	27
3.2.4. Análisis post intervención por dimensión del ISTAS 21 .....	28
3.2.5. Efectividad de la propuesta según ISTAS 21 .....	29

Discusión.....	30
CAPITULO IV: Propuesta.....	32
4.1. Nombre de la Propuesta.....	32
4.2. Introducción de la propuesta.....	32
4.3. Objetivo de la Propuesta.....	32
4.4. Contenido de la Guía.....	32
Conclusiones.....	41
Recomendaciones.....	42
Referencias.....	43
Anexos.....	46
Folleto de la propuesta “Un viaje a la armonía”.....	46
Carpeta de anexos (instrumentos, fotografías, materiales).....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Ítems por dimensión del CL-SPL .....	17
<b>Tabla 2</b> Ítems por subdimensión del ISTAS 21 .....	18
<b>Tabla 3</b> Matriz de Operacionalización .....	19
<b>Tabla 4</b> Análisis frecuencial por dimensiones .....	22
<b>Tabla 5</b> Análisis frecuencial por dimensiones .....	23
<b>Tabla 6</b> T Student CL-SPL.....	24
<b>Tabla 7</b> Frecuencias de respuesta por subdimensión .....	24
<b>Tabla 8</b> Frecuencias de respuesta por subdimensión .....	26
<b>Tabla 9</b> Resultados frecuenciales por dimensión general .....	27
<b>Tabla 10</b> Resultados frecuenciales por dimensión general .....	28
<b>Tabla 11</b> T de Student ISTAS 21 .....	29
<b>Tabla 12</b> Estrategia I: Autorrealización .....	33
<b>Tabla 13</b> Estrategia II: Comunicación .....	34
<b>Tabla 14</b> Estrategia III: Ritmo de trabajo.....	35
<b>Tabla 15</b> Estrategia IV: Reconocimiento .....	37
<b>Tabla 16</b> Estrategia V: Estrés y Burnout.....	38
<b>Tabla 17</b> Estrategias de Sugerencia para el GAD Ibarra .....	39

## **Introducción**

### **Motivación para la Investigación**

Los resultados de esta investigación beneficiarán a todos los trabajadores del área, además de servir como modelo para la aplicación dentro de toda la institución pública aportando en la mejora de los padecimientos generados por el deterioro del clima laboral influenciado por varios factores que se pudieron observar en la ejecución previa de prácticas pre profesionales notando relaciones interpersonales conflictivas, mal manejo de emociones y trabajo en equipo, entre otras. Partiendo del interés a nivel personal, institucional e incluso general para la comunidad, sirviendo este proyecto como modelo para futuras aplicaciones a otras organizaciones de índole público o privado a nivel nacional.

La presente investigación se propone aplicar un plan de estrategias psicoeducativas que pretenden mejorar el clima laboral alterado dentro de una institución pública organizacional lo cual ha afectado a los trabajadores de la misma, comprendiendo como dicha problemática afecta el bienestar, la productividad y el desempeño de las diferentes funciones que ejecuta el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra.

A lo largo de las prácticas pre profesionales se pudo distinguir la importancia de generar un ambiente cálido, de confianza y seguro donde se pueden ejecutar las actividades de una manera plena y satisfactoria en el desarrollo de las funciones.

En definitiva, esta investigación otorga la oportunidad significativa para brindar el conocimiento en la sensibilización de la importancia de ofrecer a las empresas una atmósfera psicológica sana que en consecuencia llevará a un entorno positivo y mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones gubernamentales.

## **Problema de Investigación**

A lo largo de la presente se desarrolla la siguiente interrogante que plantea:

¿Las estrategias psicoeducativas podrán mejorar el clima laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra en el año 2025?

Este estudio tiene como base las condiciones del clima laboral que resultan afectadas por factores psicosociales, psicoemocionales y organizacionales que afectan notablemente la productividad y el rendimiento de cada uno de los empleadores lo que desencadenaría en problemas de salud física y psicológica afectando al área y por tanto a la misión y visión en conjunto a los objetivos de la organización en general, dicha investigación parte de la experiencia en prácticas pre profesionales realizadas en la empresa en los cuales se evidenció cierta situación problema.

## **Justificación**

Mejorar el clima laboral a través de estrategias psicoeducativas en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra reside en el impacto directo en la eficiencia y calidad de los servicios, además de manera significativa en la calidad de vida, bienestar integral, motivación, satisfacción, comunicación y más, tanto a manera personal como al equipo de trabajo dentro del área administrativa. Por tanto, al abordar y optimizar estos factores no solo se beneficiarán los trabajadores, sino que también se incrementará la eficacia y calidad del servicio público, favoreciendo en efecto a los habitantes de la región de Imbabura y los ciudadanos en general que requieren atención.

A nivel provincial y regional, este proyecto tiene una relevancia considerable, ya que el bienestar laboral en las instituciones públicas llega a marcar una diferencia en el desarrollo social de la comunidad. Un ambiente laboral positivo, eficiente y productivo fomenta la retención de

talento reduciendo las tasas de ausentismo, absentismo, rotaciones del personal, etc., logrando que los recursos humanos de la institución estén preparados de forma adecuada y motivados para cumplir con las demandas ciudadanas. Además, mejorar el clima laboral podría servir como modelo de referencia para otras dependencias gubernamentales en Ecuador.

En respecto a la institución, el proyecto radica en que se brindará no solo las estrategias psicoeducativas sino también mecanismos efectivos para su evaluación y monitoreo que posibilita el mantenimiento de un entorno de trabajo saludable. Aportando y garantizando una mayor sostenibilidad en las mejoras del clima laboral en el área administrativa, lo que, de igual manera se puede llegar a ejecutar en otras áreas de la empresa.

A modo individual, las estrategias psicoeducativas que se desarrollarán no solo impactarán en su desarrollo, eficiencia, motivación, cohesión, colaboración, comunicación y demás en la dinámica laboral, sino que también se mejorará el bienestar integral de la persona partiendo del estado psicoemocional que en efecto producen cambios positivos en su bienestar físico, familiar, social, económico y demás. Evidentemente los cambios esperados a generar benefician a la organización, pero se parte de la necesidad y bienestar del empleado en el área y el equipo de trabajo como también en cada particularidad y comodidad del individuo.

Es importante considerar que existe una gran conexión entre el clima laboral y el bienestar del trabajador. Especialmente en el área administrativa, los trabajadores como tal dedican a su trabajo un tercio de su vida, por ende, es importante generar esta mejora que hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones (Gobierno de España; Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, ESP, 2019). Las estrategias por tanto brindarán una mejoría en la calidad y estilo de vida del empleador que en consecuencia favorecerá a la organización y la sociedad.

## **Impactos que la Investigación Generará**

La investigación tendrá un impacto significativo en el clima laboral que por ende generará mayor satisfacción laboral, cumplimiento de los objetivos de la empresa, motivación, cohesión colectiva, reducir padecimientos psicológicos como el estrés y ansiedad, etc. y mejora de desempeño en general, aportando a nivel de eficiencia, calidad de servicio, productividad, cooperación, trabajo en equipo, etc. Este estudio se puede implementar a nivel de políticas organizacionales sirviendo como un modelo para un adecuado desenvolvimiento dentro de distintas áreas promoviendo un mejor desarrollo profesional e institucional.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Evaluar la efectividad de un programa de estrategias psicoeducativas para mejorar el clima laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra.

### **Objetivos Específicos:**

1. Evaluar los factores psicosociales que intervienen en el clima laboral a través del Modelo ISTAS 21 y los factores psicoemocionales influyentes en la satisfacción laboral por medio de la escala CL-SPL de Sonia Palma Carillo presentes en los trabajadores del área administrativa.
3. Diseñar e implementar el programa de estrategias psicoeducativas para el beneficio del área administrativa.
4. Evaluar los factores psicosociales y psicoemocionales post intervención con la escala CL-SPL y el modelo ISTAS 21.
5. Evaluar la efectividad del programa de estrategias psicoeducativas en base a una T de Student.

# **CAPÍTULO I: Marco Teórico**

## **1.1. Clima Laboral**

### **1.1.1. Definición**

Pese a los múltiples conceptos de los que se hace referencia a el clima laboral, se puede resumir en el hecho de ser el conjunto de estructuras, características institucionales y más aún el individuo o trabajador que lo compone, siendo este el ente importante dado a su percepción, emociones y actitudes en el entorno de trabajo que le ofrece la empresa, influyendo en su satisfacción, motivación, rendimiento, productividad y bienestar laboral. Según lo mencionado, Sánchez & Melo (2021) lo definen como “la manera en el que los colaboradores describen el ambiente de trabajo a partir de agentes relacionados con el individuo, el grupo y la organización” (p.79), considerando que puede cambiar ya sea por la percepción de los miembros y/o por los líderes de la organización.

En otras palabras el clima laboral es el ambiente organizacional donde los trabajadores ejecutan sus respectivas funciones y sus roles laborales además de las dinámicas que se cumplen en este entorno de trabajo, este ambiente repercute en la calidad de vida de los empleados y tiene un impacto significativo a la hora de hablar de satisfacción laboral, rendimiento, desempeño e incluso su motivación, entonces se entendería como la atmosfera psicológica que engloba a todos los factores organizacionales de estas instituciones y la percepción del colaborador ante los mismos.

### **1.1.2. Historia**

Para comprender el propósito de lo que se busca mejorar en la investigación, es imprescindible establecer su origen, es así que se remonta a 1924, cuando Elton Mayo indagó sobre los elementos que contribuyen al bienestar productivo de las organizaciones, sin embargo,

la alusión al término desde la psicología no empezó hasta 1939 por Lewin y más tarde en 1953 Fleishman le añadió el liderazgo dentro de dichos factores influyentes. (Capitán, 2024)

A lo largo de la historia se han ido desarrollando diversas teorías y modelos que han ido definiendo y en efecto midiendo el clima organizacional, incluyendo varios factores. En la actualidad se ha considerado como uno de los factores cruciales para el éxito empresarial, influyendo en la satisfacción, motivación, rendimiento, productividad, servicio, etc.

### **1.1.3. Elementos constitutivos**

Dentro de los elementos que llegan a componer al clima laboral, se encuentran dentro de la parte del elemento clave del trabajador, es decir, en lo personal, se compone de las aptitudes, actitudes, habilidades, experiencias, motivaciones y dentro de la empresa su productividad, satisfacción, su conducta y su eficiencia. Además, otro de los componentes está el ambiente físico, las estructuras de la organización incluyendo el componente político y cultural, el ambiente social-laboral haciendo referencia a esta habilidad del manejo de conflictos, la comunicación y el trabajo en equipo.

### **1.1.4. Importancia en las organizaciones**

La evaluación del grado de satisfacción del individuo en la empresa permite obtener una referencia de la salud social, el bienestar de los empleados, su nivel de satisfacción, las condiciones sociales-laborales que precisamente son el diagnóstico que se pretende mejorar por medio de varias estrategias.

Existen muchos ejemplos de empresas de las cuales llevan estrategias para mejorar el clima laboral, entre ellas una de las más reconocidos es Google, la cual ha generado beneficios a sus empleados para aumentar su compromiso y una cultura más organizada, lo que genera

motivación y compromiso, reconociéndola como una empresa pionera en la mejora del espacio de trabajo siendo una inspiración para diversas empresas.

Otro de los puntos clave de la importancia del clima laboral es por los factores de riesgos psicosociales que puede llegar a generar si este es desfavorable, tal es el caso de empleados que sufren de estrés en altos porcentajes a nivel mundial que incurren en trastornos de salud mental como depresión, insomnio o mala salud del sueño, agotamiento excesivo como el síndrome de burnout y en efecto esto llega a ser una problemática alarmante a considerar.

## **1.2. Psicoeducación en intervención del clima laboral**

### **1.2.1. Definición y principios de la psicoeducación**

La psicoeducación según Hernández (2020) menciona que es “el proceso por el que la persona tiene la posibilidad de desarrollar potencialidades propias en base al descubrimiento de sus fortalezas” (p.38).

Por tanto, la psicoeducación se puede definir como aquel proceso de educación en el cual se busca desarrollar ciertos recursos psicológicos para lograr promover el bienestar y salud mental en las personas. Dentro de este proceso se proporciona información y apoyo a las personas con cuyas dificultades en el ámbito psicológico, ya que esta ciencia logra unificar la psicología y la pedagogía, facilitando la enseñanza y aprendizaje para la comunidad en general, teniendo como uno de sus principios clave la prevención de la salud mental.

### **1.2.2. Modelos teóricos de psicoeducación aplicados en el contexto organizacional**

La psicoeducación en el contexto organizacional se basa de forma integral en varios modelos teóricos los cuales tienen como finalidad el mejorar el bienestar y la productividad tanto del empleado como de la empresa, pretendiendo fomentar un ambiente laboral positivo. Es así que se presenta algunas de estos según algunos autores:

La teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, describe cuatro componentes: la autoconciencia, autorregulación, empatía y las habilidades sociales. Siendo estas habilidades un factor clave que contribuye en percibir y mantener una actitud positiva, mejorando en efecto la satisfacción laboral. (Portilla, 2020)

Desde la psicoeducación es importante recalcar la inteligencia emocional propuesta por Daniel Goleman, la cual se centra en la identificación, comprensión, gestión tanto de las emociones propias como de los demás. Es por esto, que se considera clave para la mejora en el clima laboral dado a el impacto directo en la dinámica interpersonal, en la resolución de conflictos que en efecto mejora la cohesión de equipos, el bienestar emocional en el entorno laboral clave para mejora y desarrollo de la empresa. A manera de combinación entre el modelo cognitivo conductual y el modelo de gestión del estrés de Lazarus y Folkman, se menciona que, a través de estos modelos psicoeducativos, siendo estrategias de afrontamiento, lo que pretenden es la resolución de problemas y la regulación emocional del empleado, siendo este un ente primordial para la empresa, siendo una necesidad la satisfacción en su entorno laboral del mismo. (María Juliana Castillo Peñaranda, 2024)

### **1.2.3. Beneficios de la psicoeducación al clima laboral**

La psicoeducación permite contribuir en varias formas a mejorar el clima laboral haciéndolo más saludable y productivo, del cual impacta no solo en los empleados de forma individual, sino también en general a la organización de forma conjunta.

Como se ha mencionado, la psicoeducación aporta significativamente al clima laboral, aportando desde su parte individual al empleado como a forma conjunta la empresa. Entre sus muchos beneficios los más destacados son a nivel personal la reducción de estrés, mejora en sus habilidades interpersonales, gestión de conflictos y emociones, desarrollo de resiliencia, aumento

en su motivación y por ende promueve favorables cambios generales en su rendimiento, productividad, procesos de liderazgo apropiados, trabajo en equipo de forma eficiente, un bienestar integral y demás.

### **1.3. Modelos y enfoques teóricos organizacionales aplicados en la mejora del clima laboral**

#### **1.3.1. Modelos de investigación para la mejora del ambiente organizacional según perspectivas de autores relevantes.**

Entre los diversos modelos de investigación acerca de la mejora del clima laboral diferentes autores como Litwin y Stringer en su modelo presentan diversos factores como el liderazgo, la comunicación y las políticas influyen en el ambiente organizacional, según este, el ambiente tiene un impacto directo con la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores, pues el estudio de las dimensiones como lo son la estructura, el estilo de liderazgo, el reconocimiento y recompensa, la cohesión de equipo, autonomía, comunicación asertiva e innovación y cambio son variables que mejoran notablemente dentro de las organizaciones brindando un mejor ambiente de trabajo y una mejor cultura organizacional, mejorando el desempeño y el bienestar general de los individuos. (Estupiñan & Rosero, 2024)

Otro de los modelos es el de cultura organizacional de Edgar Schein el cual se centra principalmente en la cultura organizacional, sin embargo este modelo influye profundamente con el clima, variables como los valores, actitudes y creencias que repercuten en la toma de decisiones y el comportamiento de los trabajadores es por ende que para notar mejorías hay que trabajar en esta área de tres dimensiones de cultura organizacional las cuales son los artefactos que pueden llegar a ser la infraestructura, las jerarquías, la vestimenta y las reglas de la empresa, la segunda son los valores como el conjunto de creencias y principios que poseen los miembros y finalmente los supuestos subyacentes relacionados a las creencias de forma profunda,

generalmente más inconscientes que son impuestos por los mismos trabajadores. (Cárdenas & Zambrano, 2023)

Otro es el de Liderazgo Transformacional de Bass que aborda la motivación desarrollando el potencial de los colaboradores, esto se logra con un líder capaz de ser un agente de cambio que motive a su equipo de trabajo a superar con las expectativas y desarrollar un buen crecimiento personal y laboral, en otras palabras mejorar el clima laboral no solo trabajando en los intereses personales de los miembros sino comprometiéndose con una visión común para desarrollarse y cumplir con todos los objetivos de la organización. Bass identificó algunos elementos clave para el liderazgo que son: el carisma o la influencia idealizada, que actúa como un modelo para sus colaboradores inspirando a los mismos por altos valores éticos y morales, otro es la motivación inspiradora que trata de motivar y energizar a los trabajadores con palabras de aliento y comunicación efectiva para mejorar el entusiasmo, el tercero es la estimulación intelectual refiriéndose a fomentar la reflexión crítica y cambio de pensamientos ayudando a los trabajadores a que exploren más opciones y finalmente la consideración individualizada enfocada en cada uno de los individuos ofreciendo mentoría, estrategias y herramientas a los empleados para su desarrollo, brindándoles apoyo y atención. (Cevallos, Jaramillo, Franco, & Vera, 2023)

Antes mencionado, el modelo de inteligencia emocional de Goleman plantea cinco componentes claves para que, existan buenos líderes con estas características y estas son las competencias de: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, estas no solo mejoraran a los trabajadores en su desempeño individual si no que tendrá un impacto muy positivo en clima laboral, reduciendo los conflictos, promoviendo una mayor

colaboración y mejorar el liderazgo y hacerlo transformacional para ampliar las oportunidades de cambiar el ambiente de trabajo.

### **1.3.2. Fundamentos teóricos en la comprensión del clima organizacional**

#### **Enfoque de Clima Psicológico de Schneider**

Esta propuesta define que el clima laboral desde las percepciones compartidas o colectivas tienen los trabajadores acerca de las políticas, dinámicas y procedimientos de la organización, en otras palabras, los colaboradores interpretan la realidad de su trabajo y luego reaccionan ante ella estableciendo ciertas conductas y dependiendo de ello tendrá impactos significativos en el desempeño y bienestar de los mismos. (Sifuentes Rodríguez, Salas Torres, & Zúñiga-Quintero, 2020)

Este enfoque plantea que el clima organizacional no es estático y puede cambiar si se establecen ciertos criterios o componentes como lo es la gestión, el liderazgo o las circunstancias internas y externas que tiene la empresa. Existen diversos tipos de clima laboral y cada uno tiene sus características y consecuencias en las instituciones como en la motivación o el rendimiento y esto ya depende de cada uno de los líderes de las organizaciones ya que el clima se dará por la misión y visión que tiene la compañía y así mismo los objetivos que se establezcan. (Sifuentes Rodríguez, Salas Torres, & Zúñiga-Quintero, 2020)

#### **Modelo de Clima de Motivación de Vroom**

Este enfoque propone que los individuos deciden motivados por la expectativa de una recompensa o con el fin de obtener algo deseado, es así que Vroom plantea que la motivación de los individuos está determinada por los esfuerzos, el rendimiento y las recompensas recibidas. En este modelo de clima de motivación se desarrolló una fórmula que es la multiplicación de tres exponentes para tener una buena motivación siendo: expectativa, instrumentalidad y valencia,

esto quiere decir que si un factor está bajo la motivación por ende será baja y que los trabajadores se motivan cuando creen que su esfuerzo los llevara a tener buen desempeño lo que llevara a sus recompensas deseadas. Entonces el clima influye en cómo se perciben los componentes antes dichos y por consecuente el nivel de motivación de los colaboradores mejorando dicho ambiente. (Espinosa, 2023)

### **Teoría de la Fijación de Metas de Locke**

Esta teoría de la expectativa o también llamada teoría de la meta se centra en como las metas claras y desafiantes impactan en la motivación laboral. El establecimiento de metas desafiantes pero alcanzables ayudan a las personas a mejorar su rendimiento y también su motivación, esto en combinación de una retroalimentación constante ayudaran a los colaboradores a desarrollar sus funciones de la mejor manera y a medida que los empleados vean su progreso en cuanto a sus metas u objetivos claros su desempeño se impulsara. En ese mismo sentido se podría mejorar el clima laboral y entender en como la motivación y la implementación de metas específicas pueden contribuir a un clima laboral dinámico y orientado a ser productivo. (Rosa, Cristerna, & Mondragón, 2024)

### **1.3.3. Modelos y enfoques teóricos aplicados en investigaciones previas**

En una investigación de la revista IVECOM se examinó la influencia de las habilidades blandas en el clima laboral docente, esto de la mano de la teoría de inteligencia emocional y la definición del ambiente de trabajo de Litwin y Stringer enfocándose en las competencias como la comunicación efectiva, empatía, resiliencia y como componente principal el liderazgo, esto con el fin de fomentar un ambiente colaborativo y motivador. En este se ejecutó una revisión de artículos científicos y los resultados muestran que el desarrollo de habilidades blandas logra fomentar el liderazgo efectivo que sirve como modelo para los demás colaboradores

fortaleciendo las relaciones interpersonales. Por otro lado se determinó que en estudios específicos varias de dichas competencias influyen en el clima laboral, es así que este trabajo aporta evidencia empírica para diseñar estrategias o programas de capacitación orientadas en esta mejora del clima, finalmente se resalta la importancia de las habilidades socioemocionales reduciendo el agotamiento laboral y optimizando las dinámicas laborales y el entorno educativo tanto para estudiantes y licenciados. (Sojos, Cachupud, & Zhagui, 2024)

En otra investigación sobre el liderazgo transformacional de Graciela Del Pilar Molina presentado en Dialnet mediante modelos como el de Bass, Esta investigación post pandemia tuvo el propósito de construir directrices que consoliden dicho liderazgo como una herramienta o estrategia para crear un entorno laboral adecuado para aumentar la productividad docente, de igual forma en este estudio se efectuó una revisión exhaustiva de varios estudios internacionales y nacionales para considerar todos los componentes y dimensiones propios de un liderazgo transformacional exitoso. Entre los resultados obtenidos se destaca la descripción contextual de ya mencionados factores que se deben tomar en cuenta para mejorar el clima laboral a través de este modelo de liderazgo. (Molina, 2023)

#### **1.4. Factores que influyen en el clima laboral**

##### **1.4.1. Influencia de los factores psicosociales**

Cuando hablamos de factores psicosociales en el mundo laboral nos referimos a las experiencias y percepciones de los empleados o trabajadores sobre las dinámicas organizativas y demás elementos laborales como también las características individuales que tienen los individuos ya sea en capacidades, habilidades, valores y demás, características que pueden ser negativas o positivas dentro de las organizaciones, así mismo teniendo repercusión en el comportamiento y bienestar de los mismos. (Martínez E. , 2024)

Por otro lado, hay que considerar los factores de riesgo que son aquellas condiciones negativas que se presentan cuando un factor psicosocial es negativo por dichas condiciones y que ponen en riesgo la salud y el bienestar general de los trabajadores como por ejemplo los accidentes y enfermedades como el estrés y la ansiedad. De manera opuesta, los factores eugenésicos disminuyen las probabilidades de estos riesgos laborales psicosociales lo que otorga al trabajador medidas de protección ante diversos peligros como la carga de trabajo, la falta de apoyo, la inequidad en la jerarquía, entre otras. Factores que son de suma importancia para el fortalecimiento de competencias y la satisfacción laboral. (SCIELO, 2022)

#### **1.4.2. Influencia de los factores psicoemocionales**

Los factores psicoemocionales según la teoría del enriquecimiento la satisfacción laboral junto a un estado emocional adecuado y positivo mejoran el desempeño dentro de las organizaciones. Por lo tanto, es de suma importancia recalcar el bienestar psicoemocional para brindar un buen efecto de productividad en los trabajadores y así mismo fomentar un buen clima laboral especialmente en el sector empresarial. Entre diversos artículos científicos se ha demostrado la influencia positiva como lo sería una buena gestión de emociones y negativa como el estrés laboral. (Martínez et al., 2022)

En este sentido se definen como efectos psicoemocionales a aquellos factores relacionados con el bienestar emocional y aun mas con el estado de la salud mental de los trabajadores, al igual que sus pensamientos, motivaciones y creencias ligadas directamente al ambiente de trabajo los cuales influyen en su rendimiento laboral. Teniendo en cuenta la calidad de vida laboral y la importancia de la motivación en las organizaciones, tanto para cultivar un buen clima laboral y compromiso con la empresa, hay que tomar en cuenta los efectos

psicoemocionales tanto positivos y negativos junto a los factores de riesgo para destacar su influencia en el mundo laboral. (Martínez et al., 2022)

### **1.4.3. Influencia de los factores organizacionales**

Cuando se habla de factores organizacionales nos referimos a la serie de componentes como la cultura organizacional sosteniéndose como las normas, valores y creencias compartidas en la organización, el liderazgo que si es efectivo fomenta un ambiente de confianza, mayor compromiso, productividad y satisfacción laboral por otro lado también hay factores como la comunicación, el desarrollo profesional, la estructura que si es plena puede construir un clima positivo sin barreras siendo el modelo de organización de una empresa, también están las políticas y prácticas de los recursos humanos que si son justas y equitativas lograrán desarrollar un clima estable sin tantos descontentos entre sus miembros de trabajo, al igual que el ambiente físico de trabajo con buenas infraestructuras y buena ergonomía ayuda a los empleados a sentirse motivados y con una mayor satisfacción en cuanto a su productividad, entre otros más.

## **CAPITULO II: Materiales Y Métodos**

### **2.1. Tipo de Investigación**

Para el presente trabajo se ha considerado un enfoque cuantitativo el cual según Gonzales (2020) muestra resultados de tipo numérico, mantiene una objetividad en el fenómeno observado siguiendo un orden continuo, estricto y demostrado. El diseño metodológico es de descripción y comparativa pre y post intervención de la efectividad los cuales según Osada y Salvador (2021) se establece según los resultados o el proceso mismo del estudio donde se genera una observación y descripción del fenómeno que se plantea.

En base a dichas variables para su control se generó un estudio cuasi experimental el cual según Morelli (2021) se realiza con una intervención el cual genera un impacto en las variables teniendo como integrantes grupos de control no equivalentes, aleatorios y no aleatorios, etc. También se debe considerar un punto temporal en este caso siendo longitudinal dado a la forma de estudio en varios momentos de la investigación, permitiéndonos observar los cambios y su desarrollo. (Sarango, Pallmay, Sarzosa, & Pozo, 2024)

### **2.2. Técnicas e instrumentos de investigación**

En la presente se ha considerado como técnica de investigación las pruebas psicométricas y como instrumentos se ha seleccionado los cuestionarios y escalas psicológicas que se mencionan posterior, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos presentados.

#### **Escala CL-SPL de Sonia Palma Carrillo**

Esta escala tiene el objetivo de dar una percepción global del ambiente laboral y la relación que tiene en varias dimensiones que evalúa como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, constando como tal 5 dimensiones y 50 ítems estilo Likert puntuándose de 1 a 5, siendo el máximo 250 puntos en la escala general,

considerándose como una calificación de una Alta calidad de clima laboral, es decir, una puntuación idónea que se desea conseguir, correspondiendo 50 para cada factor o dimensión, además el tiempo de duración es de 15 minutos y máximo 30 minutos. Considerada por su nivel de confiabilidad obteniendo un Alfa de Cronbach de 97 y un Split Half de Guttman de 90, afirmando que el instrumento es confiable.

### **Tabla 1**

#### *Ítems por dimensión del CL-SPL*

<b>Dimensión</b>	<b>Pregunta</b>
Autorrealización	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46
Involucramiento Laboral	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47
Supervisión	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48
Comunicación	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49
Condiciones Laborales	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50

*Nota:* Carrillo (2004)

### **Modelo ISTAS 21**

Este cuestionario consta de 33 ítems en su versión media, cuya finalidad es evaluar 20 dimensiones psicosociales, considerado específicamente por los factores psicoemocionales como dos dimensiones independientes niveles de estrés y burnout dentro de lo que se desea saber en el aspecto de salud mental. Este modelo es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), siendo corto y más sencillo de aplicar y de calificar en base a colores Verde, Amarillo y Rojo siendo el último un nivel desfavorable, dado al índice alto de riesgos psicosociales-psicoemocionales, de igual manera se ha considerado en base a su Alfa de Cronbach el cual varía desde 0.65 a 0.92, en la mayoría de casos utilizados se ha mostrado ser alta la confiabilidad de este instrumento.

**Tabla 2***Ítems por subdimensión del ISTAS 21*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>SUBDIMENSIÓN</b>
<b>Exigencias psicológicas en el trabajo</b>	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencia de esconder emociones
<b>Conflicto trabajo-familia</b>	Doble presencia
<b>Control sobre el trabajo</b>	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
<b>Capital social</b>	Justicia
	Confianza vertical
<b>Salud mental</b>	Burnout
	Estrés

*Nota: Elaboración Propia*

### 2.3. Preguntas de investigación e hipótesis

Como pregunta de la presente se ha planteado la siguiente:

¿Las estrategias psicoeducativas mejoran el clima laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra en el año 2025?

Además, se ha planteado la siguiente hipótesis:

**H0:** No existe una efectividad significativa positiva entre el programa de estrategias psicoeducativas y el clima laboral en los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra.

**H1:** Existe una efectividad significativa positiva entre el programa de estrategias psicoeducativas y el clima laboral en los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra.

### 2.4. Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 3**

*Matriz de Operacionalización*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica de Recolección de Datos</b>	<b>Fuente de Información</b>
Clima Laboral	1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales.	1. Puntaje en escala Likert de 1 a 5 con total de mínimo 10 y máximo 50 por dimensión.	Ecala CL-SPL de Sonia Palma Carrillo	Trabajadores/as del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra

1. Exigencias psicológicas en el trabajo.	2. Puntaje en escala de Likert de 1 a 5 con escala de evaluación de 1 a 5 por dimensión y total.	ISTAS 21 Versión Media del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)
2. Conflicto trabajo-familia.		
3. Control sobre el trabajo.		
4. Apoyo social y calidad de liderazgo.		
5. Compensaciones del trabajo.		
6. Capital social.		
7. Salud mental.		

---

*Nota: Elaboración Propia*

## **2.5. Participantes**

El universo de la investigación es el Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra en el año 2025, esta población está formada por trabajadores entre hombres y mujeres de distintas profesiones. La muestra se ha considerado de tipo no probabilística intencional por criterios de inclusión, de la cual se ha considerado como participantes a quienes pertenecen al área administrativa de la organización, quienes participaron en la evaluación pre y post intervención, haber participado en la intervención y quienes otorgaron la autorización para todo el proceso, de esta forma al seleccionar dicha área, se puede garantizar la homogeneidad en la muestra y facilitar la recolección de datos, además de promover un panorama general incluso para la institución. De tal manera resultan 32 participantes en la investigación dentro del área administrativa.

## **2.6. Procedimiento y análisis de datos**

1. Se generó el acercamiento al Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra, solicitando el permiso para realizar la investigación, quienes otorgaron total apertura.
2. Se solicitó autorización a la máxima autoridad para poder trabajar con los trabajadores objetivos antes mencionados.
3. Se generó una inducción con los participantes con la finalidad de explicar los objetivos de la investigación y el procedimiento para poder acceder a los instrumentos.
4. Se evaluaron los factores psicosociales que involucran al clima laboral en base a la Escala CL-SPL de Sonia Palma Carrillo en el área administrativa.
5. Se evaluaron los factores psicoemocionales que intervienen en el clima laboral del área administrativa con el modelo ISTAS 21 Versión Media del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)
6. Se relacionó los resultados junto a los modelos teóricos para diseñar el plan de estrategias.
7. Se aplicó el plan de estrategias en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra.
8. Se realizó una evaluación post intervención con los mismos instrumentos pre intervención.
9. Se generó la comparación entre los resultados de los instrumentos psicométricos pre intervención y post intervención.
10. En base a los resultados pre y post intervención de los instrumentos psicométricos se efectuó una comparación para analizar la efectividad del programa.

## CAPITULO III: Resultados

En el presente capítulo se exponen y se analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos seleccionados: para evaluar factores psicosociales la Escala CL-SPL y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)/ISTAS21 (además evalúa factores psicoemocionales), ambos en pre y post intervención. La información recolectada fue procesada mediante el estadístico SPSS, aplicando análisis descriptivos y de frecuencia.

En primera instancia, se describen los hallazgos obtenidos en las fases pre y post intervención, con base en los instrumentos de evaluación psicológica implementados. Finalmente, se compara los resultados, a fin de identificar los cambios obtenidos por la aplicación de las estrategias psicoeducativas.

### 3.1. Análisis Descriptivo Escala CL-SPL

#### 3.1.1. Análisis pre intervención Escala CL-SPL

**Tabla 4**

*Análisis frecuencial por dimensiones*

	FRECUENCIA						
	Muy Desfavorable 1	Desfavo rable 2	Media 3	Favor able 4	Muy Favorable 5	Media	Desv.
Autorrealización	2	0	12	8	10	2,19	,965
Involucramiento Laboral	0	0	5	14	13	1,75	,718
Supervisión	0	0	8	15	9	1,97	,740
Comunicación	0	0	8	16	8	2,00	,718
Condiciones Laborales	1	0	4	17	10	1,87	,751

*Nota:* Elaboración Propia

Los resultados obtenidos de la escala CL-SPL dividida por cinco dimensiones entre las áreas con mayor frecuencia mal percibidas del clima laboral son: Autorrealización con 2 en la medida muy desfavorable y 8 en la medida media, la comunicación con una frecuencia en la medida media de 8 y las condiciones laborales con una frecuencia de 1 en desfavorable y 4 en la medida media.

### 3.1.2. Análisis post intervención Escala CL-SPL

**Tabla 5**

*Análisis frecuencial por dimensiones*

	FRECUENCIA						
	Muy Desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy Favorable	Media	Desv.
	1	2	3	4	5		
Autorrealización	0	0	5	17	10	4,28	,634
Involucramiento Laboral	0	0	1	17	14	4,44	,564
Supervisión	0	0	4	19	9	4,16	,628
Comunicación	0	0	5	17	10	4,16	,677
Condiciones Laborales	0	0	1	20	11	4,31	,535

*Nota:* Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos post intervención se han evidenciado varios cambios en las cinco dimensiones, pero mucho más indiscutiblemente en la frecuencia de autorrealización y las condiciones laborales las cuales han bajado notablemente a 0 en la percepción de los trabajadores, como también la medida media que se ha impulsado en todas las dimensiones, dando una creciente percepción entre favorable y muy favorable en estas medidas.

### 3.1.3. Efectividad de la propuesta según Escala CL-SPL

**Tabla 6**

*T Student CL-SPL*

DIMENSIÓN	Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	Sig. (bilateral)
		INFERIOR	SUPERIOR		
Autorrealización	-,469	-,868	-,070	-2,396	,023
Comunicación	-2,156	-2,546	-1,767	-11,285	,000
Involucramiento laboral	-2,688	-3,047	-2,328	-15,234	,000
Condiciones laborales	-2,438	-2,803	-2,072	-13,598	,000
Supervisión	-2,188	-2,581	-1,794	-11,346	,000

*Nota:* Elaboración Propia

En base a los resultados de la evaluación pre y post intervención y en la correlación, tomando en cuenta que las medidas en cada dimensión se considera una percepción desde muy desfavorable o muy favorable, en 5 medidas se ha encontrado una clara diferencia entre los resultados pre y post intervención, mejorando su percepción sobre el clima laboral (prueba t pareada,  $p < 0,05$ ) evidenciando así un cambio importante en las cinco dimensiones.

## 3.2. Análisis Descriptivo ISTAS 21

### 3.2.1. Análisis pre intervención de las subdimensiones ISTAS 21

**Tabla 7**

*Frecuencias de respuesta por subdimensión*

	N	Media	FRECUENCIA				
			1	2	3	4	5
Exigencias Cuantitativas	31	3,81	0	1	6	22	2
Ritmo de Trabajo	31	2,39	1	18	11	1	0
Exigencias Emocionales	30	3,97	0	2	6	13	9
Exigencias de Esconder Emociones	26	3,65	0	4	7	9	6

Doble Presencia	31	4,19	0	0	5	15	11
Influencia	31	3,10	2	7	12	6	4
Posibilidades de Desarrollo	30	3,53	0	2	12	14	2
Sentido de Trabajo	30	1,73	11	16	3	0	0
Apoyo Social de Compañeros	31	2,26	5	15	10	0	1
Apoyo Social de Superiores	32	2,28	12	5	9	6	0
Calidad de Liderazgo	31	2,42	9	9	5	7	1
Sentimiento de Grupo	32	1,78	14	12	5	1	0
Previsibilidad	32	2,69	2	12	12	6	0
Claridad de Rol	32	2,34	3	18	9	1	1
Conflicto de Rol	30	3,80	0	0	11	14	5
Reconocimiento	32	2,22	10	9	10	2	1
Inseguridad de Empleo	32	2,69	6	10	8	4	4
Inseguridad de Condiciones del Trabajo	32	4,00	0	2	8	10	12
Justicia	32	2,62	3	14	8	6	1
Confianza Vertical	32	2,50	5	13	8	5	1
Burnout	32	3,66	5	10	8	9	0
Estrés	32	3,75	4	10	8	10	0

*Nota:* Elaboración Propia

Los resultados obtenidos indican en subdimensiones como son Ritmo de Trabajo un 51.8% correspondiendo a 18 trabajadores en buena medida sienten un ritmo acelerado y Reconocimiento el 31.3% correspondiendo a 10 trabajadores quienes sienten en ninguna medida el valor por la institución, siendo dos subdimensiones con mayor nivel de riesgo, en cuanto a las Exigencias Cuantitativas, Exigencias de Esconder Emociones, Conflicto de rol, Inseguridad sobre el empleo, Burnout y Estrés, son subdimensiones donde se ha encontrado un nivel de riesgo moderado y 13 subdimensiones restantes se encuentran con un nivel de riesgo bajo según la calificación de la Escala Ista-21. Estos datos sugieren dos subdimensiones afectados de las

cuales han sido consideradas para ejecutar el plan de intervención en base a estrategias psicoeducativas con un múltiple enfoque.

### 3.2.2. Análisis post intervención de las subdimensiones ISTAS 21

**Tabla 8**

*Frecuencias de respuesta por subdimensión*

	N	Media	FRECUENCIA				
			1	2	3	4	5
Exigencias Cuantitativas	32	4,16	0	1	1	22	8
Ritmo de Trabajo	32	3,78	0	3	11	8	10
Exigencias Emocionales	32	4,34	0	0	7	7	18
Exigencias de Esconder Emociones	32	4,03	0	2	9	7	14
Doble Presencia	32	4,41	0	1	5	6	20
Influencia	32	2,19	15	4	7	4	2
Posibilidades de Desarrollo	32	1,47	19	11	2	0	0
Sentido de Trabajo	32	1,47	19	11	2	0	0
Apoyo Social de Compañeros	32	1,88	14	12	3	2	1
Apoyo Social de Superiores	32	1,63	17	10	5	0	0
Calidad de Liderazgo	32	1,81	15	10	5	2	0
Sentimiento de Grupo	32	1,56	18	10	4	0	0
Previsibilidad	32	1,78	16	9	5	2	0
Claridad de Rol	32	1,69	15	12	5	0	0
Conflicto de Rol	32	4,34	0	2	3	9	18
Reconocimiento	32	1,69	18	7	6	1	0
Inseguridad de Empleo	32	3,44	8	3	2	5	14
Inseguridad de Condiciones del Trabajo	32	4,13	1	4	3	6	18
Justicia	32	1,88	16	7	7	1	1
Confianza Vertical	32	1,75	14	13	4	1	0
Burnout	32	4,13	0	0	11	6	15
Estrés	32	4,34	0	1	5	8	18

*Nota:* Elaboración Propia

Los resultados obtenidos posterior a la intervención según la propuesta de actividades realizadas, se evidencia en subdimensiones de interés de las cuales Ritmo de Trabajo un 34.38% correspondiendo a 11 trabajadores en cierta medida consideran un ritmo de trabajo acelerado habiendo disminuido esa percepción considerándose en un nivel moderado de riesgo, en Reconocimiento el 56.3% correspondiendo a 18 trabajadores quienes sienten en gran medida el valor por la institución, siendo las dos subdimensiones con mayor nivel de riesgo las cuales han disminuido considerablemente.

### 3.2.3. Análisis pre intervención por dimensión del ISTAS 21

**Tabla 9**

*Resultados frecuenciales por dimensión general*

DIMENSIONES	N	Media	FRECUENCIA DE RIESGO				
			Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo	Muy Bajo
			1	2	3	4	5
D1 Exigencias Psicológicas	26	3.69	0	0	10	14	2
D2 Conflicto de Trabajo-Familia	31	4.19	0	0	5	15	11
D3 Control de Trabajo	28	3.07	0	4	18	6	0
D4 Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	29	3.17	0	4	16	9	0
D5 Reconocimiento	32	3.78	1	2	10	9	10
D6 Inseguridad	32	3.59	0	4	11	11	6
D7 Capital Social	32	3.25	1	8	8	12	3
Salud Mental	32	3.78	0	0	10	19	3
<b>Nivel de Riesgo</b>	32	3.57					

*Nota:* Elaboración Propia

Los resultados de la tabla 8 muestran el nivel de riesgo en base a la frecuencia, entre las cuales, se ha obtenido según el porcentaje de la media D1 un nivel moderado, D2 muy bajo, D3

bajo, D4 bajo, D5 moderado, D6 moderado, D7 bajo y D8 en un nivel moderado.

Considerándose precisamente las áreas donde se encuentran con valor moderado para la propuesta de estrategias para la intervención psicoeducativa.

De igual forma en base a la escala de calificación del ISTAS 21, D3, D4, D5 y D7 datos de interpretación positiva, mientras que los demás son de interpretación negativa, en base a esto en las cuatro dimensiones positivas se generó una inversión para poder obtener el resultado general, en el cual según los resultados de las dimensiones generales de la tabla 8, se comprende un promedio equivalente a un resultado de nivel de riesgo MODERADO correspondiente al clima laboral del área administrativa del GAD Ibarra.

### 3.2.4. Análisis post intervención por dimensión del ISTAS 21

**Tabla 10**

*Resultados frecuenciales por dimensión general*

DIMENSIONES	N	Media	FRECUENCIA DE RIESGO				
			Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo	Muy Bajo
			1	2	3	4	5
D1 Exigencias Psicológicas	32	4.16	0	0	7	13	12
D2 Conflicto de Trabajo-Familia	32	4.41	0	1	5	6	20
D3 Control de Trabajo	32	4.09	0	0	9	11	12
D4 Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	32	4.44	0	0	3	12	17
D5 Reconocimiento	32	4.31	0	1	6	7	18
D6 Inseguridad	32	3.94	1	6	3	6	16
D7 Capital Social	32	4.06	1	1	7	9	14
Salud Mental	32	4.38	0	0	6	8	18
<b>Nivel de Riesgo</b>	32	4.22					

*Nota:* Elaboración Propia

Posterior a la intervención, se han obtenido en las dimensiones de las cuales en la tabla 8 como áreas moderadas, en la tabla 9 se encuentran ya en un nivel mayormente muy bajo con una media de riesgo bajo, lo cual se pueden observar cambios a nivel de frecuencia que dentro de las dimensiones D1, D5, D6 y Salud Mental que son mínimos casos de riesgo alto y mayor frecuencia de riesgo muy bajo a bajo. Además, en nivel general se puede comprender una media de riesgo BAJO.

### 3.2.5. Efectividad de la propuesta según ISTAS 21

**Tabla 11**

*T de Student ISTAS 21*

DIMENSIÓN	TIPO	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	Sig. (bilateral)
		INFERIOR	SUPERIOR		
D1 Exigencias Psicológicas	Directa	-,870	,101	-1,631	,115
D2 Conflicto de Trabajo-Familia	Directa	-,662	,274	-,845	,405
D3 Control de Trabajo	Inversa	,859	1,570	7,005	,000
D4 Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Inversa	-,122	,743	1,470	,153
D5 Reconocimiento	Inversa	-,018	1,081	1,972	,058
D6 Inseguridad	Directa	-,948	,261	-1,159	,255
D7 Capital Social	Inversa	,307	1,318	3,280	,003
D8 Salud Mental	Directa	-,981	-,207	-3,129	,004

*Nota:* Elaboración Propia

En base a los resultados de la evaluación pre y post intervención, en base a la correlación, identificando que las dimensiones directas el puntaje debe subir para mejorar y por lo contrario en las dimensiones inversas debe bajar para mejorar, podemos notar que en las dimensiones D3, D7 y D8 se produjeron cambios positivos significativos, D5 muestra una tendencia cercana, sin embargo, existe mejora y en D1, D2, D4, D5 y D6 existe una mejora, pero no alcanzaron

significancia estadística. En forma conjunta todas las dimensiones alcanzaron una mejoría global con una tendencia positiva al cambio y mejora favorable del clima laboral.

## **Discusión**

La presente investigación tuvo como hipótesis evidenciar si existía una efectividad significativa positiva entre el programa de estrategias psicoeducativas y el clima laboral en los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra, los resultados mostraron que la implementación de dichas estrategias, basadas en diversas teorías y modelos psicoeducativos y organizacionales, contribuyeron significativamente en varios aspectos del clima laboral en su conjunto.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Tirado, Cudris, Redondo, & Karine (2020), quienes destacan la importancia de ofrecer un ambiente laboral óptimo para una mayor seguridad, autorrealización, compromiso, motivación y bienestar en general para los trabajadores. Así mismo consideran puntos clave el desempeño, liderazgo y el trabajo en equipo para poder ejecutar programas preventivos fortaleciendo uno de los pilares teóricos de la inteligencia emocional para evitar o mitigar niveles de estrés y por el bienestar general del clima organizacional.

Otros de los resultados, se relacionan con la investigación de Pincay, Toala, & Bustamante (2023), quienes relacionan el impacto directo de la motivación, el reconocimiento, retroalimentación (feedback), comunicación transparente y la autorrealización como agentes influyentes para fomentar un clima laboral positivo y productivo, que a su vez promueve el desempeño y compromiso en los trabajadores.

Además, la aplicación de los modelos teóricos como Vroom reflejan que la motivación y el compromiso junto a la inteligencia emocional que plantea Goleman se traducen en mejores

relaciones interpersonales, produciendo un trabajo en equipo bajo un liderazgo consciente y empático como lo expresaban Litwin y Stringer con retroalimentaciones y una comunicación dirigida a la mejora de productividad y eficacia además de un sano clima laboral.

Dentro de las limitaciones de la investigación se puede destacar la duración de intervención, que, a pesar de la limitación, se puede implementar las estrategias de forma continua, generando mayores cambios y mejoras significativas a nivel estadístico. Lo que sugiere en posteriores investigaciones se implemente en otro sector como el departamento de trabajadores del área operativa, para evaluar su efectividad en diferentes contextos laborales sin importancia de horarios, profesiones, espacio, etc.

## **CAPITULO IV: Propuesta**

### **4.1. Nombre de la Propuesta**

Estrategias psicoeducativas para mejorar el clima laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra. “Un viaje a la armonía”

### **4.2. Introducción de la propuesta**

En base a varios modelos teóricos y analizando los resultados de la investigación, evidenciando varias dificultades en ciertas áreas antes mencionadas, se ve la importancia de desarrollar un plan de estrategias psicoeducativas que promuevan una mejora en el clima laboral de los trabajadores, por lo que se plantea “Un viaje a la armonía” en representación a un sendero, el cual se debe ir apoyado del equipo en conjunto para llegar a una meta.

Para alcanzar dicho objetivo, a manera de viaje se irá ejecutando ciertos pasos planteados de forma multidisciplinar, enfocado a desarrollar y reforzar ciertas habilidades deficientes dentro del área administrativa, para generar un clima laboral más sano y por ende los trabajadores puedan aportar de forma productiva un servicio de calidad y eficaz. La propuesta de estrategias psicoeducativas está dividida por diferentes áreas, enfocadas a las puntuaciones con mayor riesgo y considerando la limitación de tiempo disponible en la institución, lo que se ha considerado estrategias incluso de forma autónoma para poderlas aplicar a manera de reforzador.

### **4.3. Objetivo de la Propuesta**

Mejorar el clima laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra.

### **4.4. Contenido de la Guía**

En base a los resultados de la escala de clima laboral con respecto a la autorrealización y el modelo teórico de la fijación de metas de Locke propone que la fijación de metas claras e

incluyéndolas con la metodología SMART logran mejorar la percepción de autorrealización y el compromiso, sumándole el enfoque de la expectativa de Vroom que al considerar que el esfuerzo motivación, desempeño y reconocimiento son factores importantes influyentes en la motivación laboral.

**Tabla 12**

*Estrategia I: Autorrealización*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollo de la Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<b>ROMPE HIELO</b> <b>Esta o Aquella</b>	Dinamizar el grupo para una mayor cooperación y conocer más de sí mismos.	Se reúne al grupo y se hacen preguntas rápidas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Café o té?</li> <li>• ¿Playa o montaña?</li> <li>• ¿Frio o calor?</li> <li>• ¿Hablar o escuchar?</li> </ul>	5 minutos	Hoja con preguntas rápidas.
<b>FASE I</b> <b>Mi propósito</b>	Promover la reflexión sobre la fijación de metas personales y laborales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se les otorga los materiales.</li> <li>2. Indicación: Se realiza una breve explicación de lo que consiste la actividad y como el impacto de tener metas claras influye en el bienestar laboral.</li> <li>3. Se entrega una hoja o tarjeta con una consigna y la metodología SMART, donde los participantes escribirán sus respuestas individualmente y los que</li> </ol>	15 minutos	Tarjetas con consignas Esferos Buzón

deseen podrán compartirlo  
con el grupo.

**FASE II / Autogestión**

Se entregará un buzón de metas. En este los colaboradores podrán depositar sus respuestas y abrirlo el fin de semana para actualizar nuevos objetivos y comprobar si su antigua meta fue cumplida.

*Nota:* Elaboración Propia

En base a los resultados de la escala de clima laboral enfocado en la dimensión de la comunicación y el modelo teórico de Goleman sobre la inteligencia emocional que trabaja la regulación emocional y la empatía como factores claves para una comunicación y escucha asertiva en conjunto con el modelo de clima psicológico de Schneider que promueve una percepción de seguridad y respeto en la expresión de la palabra.

**Tabla 13**

*Estrategia II: Comunicación*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollo de la Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<b>ROMPE HIELO Si yo fuera o tuviera</b>	Animar la participación de forma dinámica.	Se reúne al grupo de trabajo y se hacen suposiciones como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si yo fuera un animal sería....</li> <li>• Si fuera millonario estaría....</li> <li>• Si yo fuera un objeto de oficina sería....</li> <li>• Si yo tuviera un super poder sería...</li> </ul>	5 minutos	Hoja con suposiciones.
<b>FASE I</b>	Mejorar la comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se les otorga los materiales.</li> <li>2. Indicación: Se realiza una breve explicación de lo que consiste la actividad y como el impacto de</li> </ol>	15 minutos	Tarjetas con preguntas.

<b>Mini feedback</b>	interpersonal durante los horarios de trabajo para el desarrollo de autoconciencia emocional	una palabra mal dicha o un tono inadecuado puede afectar al equipo. 3. Se entrega una hoja o tarjeta con la técnica de 3 preguntas antes de hablar o comunicar algo. 4. Se ejecuta una dinámica rápida en duplas con casos hipotéticos del diario vivir.
<b>FASE II / Autogestión</b>		Finalmente, se les indica el poner la tarjeta en un espacio visible para recordar la actividad.

*Nota:* Elaboración Propia

En base a los resultados de mayor conflicto con el ritmo de trabajo y comprendiéndola desde la teoría de Goleman, se debe trabajar con la autoconciencia emocional, dado a que la acumulación de tareas y la sobresaturación mental pueden influir e incrementar los niveles de estrés, afectando al rendimiento en las actividades u obligaciones que se necesitan desempeñar.

#### **Tabla 14**

*Estrategia III: Ritmo de trabajo*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollo de la Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<b>ROMPE HIELO</b>	Dinamizar el grupo para una mayor cooperación.	1. Hacer un círculo entre todos los participantes. 2. Al sonar un timbre, deberán hacer una pregunta y recibir la respuesta en 1 minuto a la persona de su derecha, luego al escuchar otro timbre se cambiarán de lugar y volverán a preguntar.	5 minutos	Sonido de timbre 1 y 2.

<b>FASE I</b> <b>Un reloj</b> <b>estresado</b>	Concientizar sobre los efectos del ritmo de trabajo acelerado en el bienestar emocional y el desempeño.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A todos los participantes se les otorga los materiales iniciales.</li> <li>2. Posterior, la instrucción es: encontrar los errores del texto en tan solo 2 minutos.</li> <li>3. Al terminar, se entrega la ficha de reflexión.</li> <li>4. Y para culminar, se otorga un espacio grupal de reflexión explicando cómo hacer conciencia del ritmo de trabajo puede llegar a estresar tanto de forma individual como al grupo y puede entorpecer los procesos cognitivos.</li> </ol>	15 minutos	Cronómetro Hoja de texto con errores. Esferos. Ficha de reflexión (Anexos)
<b>FASE II / Autogestión</b>	<p>Técnica de respiración diafragmática</p> <p>Lista de actividades urgentes vs importantes</p> <p>Técnicas de organización (POMODORO-SMART)</p>			

*Nota:* Elaboración Propia

En base al reconocimiento, Vroom menciona que la motivación es un pilar fundamental para el clima laboral, además Bass incluye un factor importante sobre las relaciones de confianza y en base a estos modelos, se puede sintetizar, una gran importancia de generar el reconocimiento no únicamente por los directivos sino por parte de nuestro equipo de trabajo, afianzando y reforzando los buenos lazos y trabajo en equipo que en los resultados salieron positivos.

**Tabla 15***Estrategia IV: Reconocimiento*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollo de la Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<b>ROMPE HIELO</b>	Fortalecer el reconocimiento y animar la participación de forma dinámica.	1. Se reúne el grupo en círculo. 2. Se procede a presentar cada persona, y dirá un logro que ha tenido en la semana y los demás al finalizar aplaudirán a cada participante.	5 minutos	Participantes
<b>Un logro a la vez</b>				
<b>FASE I</b>	Reconocer el valor entre compañeros de trabajo como base motivacional.	1. Otorgar los materiales. 2. Indicación: entre el grupo realizar un árbol, posterior en los dos posts deberán escribir algo que admiren, algún valor que reconozcan de dos compañeros y posterior lo pegarán en el árbol. 3. Al finalizar, en forma grupal mostrar el resultado, enfatizando en que el reconocimiento y valor son importantes para el bienestar emocional y como parte de una necesidad social.	15 minutos	Lámina A3 Colores Acuarelas Posts Esferos
<b>Hojas que hablan</b>				
<b>FASE II / Autogestión</b>		Diario de reconocimientos, logros, etc. En base a las acciones individuales y diarias que merecemos auto reconocer. El árbol de mis logros.		

---

*Nota:* Elaboración Propia

**Tabla 16***Estrategia V: Estrés y Burnout*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollo de la Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<b>ROMPE HIELO Adivina la emoción</b>	Reconocer las emociones y armonizar el grupo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunirse en forma de círculo a los participantes.</li> <li>2. Entre los participantes se invita a imitar una emoción que ha sentido en el día o una emoción de las tarjetas de emociones, los demás deberán adivinar en 1 minuto.</li> </ol>	5 minutos	Tarjetas de emociones
<b>FASE I</b> Respira y resetea	Regular los niveles de estrés y sobrecarga emocional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entregar el termómetro emocional.</li> <li>2. Explicar, la actividad consiste en base a las emociones del diario vivir laboral participen colocando como se sienten en base al termómetro emocional.</li> <li>3. Psicoeducar en base a varias técnicas de relajación como respiración diafragmática, técnicas de relajación y escaneo corporal, etc.</li> </ol>	15 minutos	Termómetro emocional
<b>FASE II / Autogestión</b>		Realizar ejercicios diarios en base a un escaneo y reconocimiento emocional como: la rueda de vida técnica de Paul J. Mayer, un diario emocional, círculo de las emociones, etc.		

*Nota: Elaboración Propia*

**Tabla 17***Estrategias de Sugerencia para el GAD Ibarra*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Desarrollo de la Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<b>La ruta maestra</b>	Psicoeducar en base a los diferentes modelos de organización laboral y personal.	Presentar el folleto con diferentes herramientas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Eisenhower.</li> <li>• Técnica Pomodoro</li> <li>• Kanban Visual (Trello)</li> <li>• Planificación emocional diaria.</li> </ul>	15 minutos	Folleto (Anexo #)
<b>Tecnología que te sostiene</b>	Cuidar el bienestar emocional propio por medio de la implementación de tecnologías gratuitas.	Presentar el folleto con las múltiples herramientas digitales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yana</li> <li>• OhSofia</li> <li>• Meditopia</li> <li>• Pura Mente</li> <li>• Moodi</li> </ul>	15 minutos	Folleto (Anexo #)
<b>Semáforo del liderazgo</b>	Identificar de manera segura lo que los colaboradores necesitan de su líder o jefe de área.	Cada área tendrá las instrucciones Donde se prestarán 3 tarjetas en forma de semáforo cada una con preguntas diferentes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué hace bien mi líder y debería seguir haciéndolo?</li> <li>• ¿Qué podría mejorar?</li> <li>• ¿Qué debería cambiarse?</li> </ul> Luego se depositan las tarjetas en la caja de forma anónima.	15 minutos	Tarjetas rojas, verdes y amarillas, caja.

<b>Pausa pasiva y activa</b>	Reducir la fatiga física y mental de los colaboradores adaptadas a las condiciones del área administrativa.	Presentar el folleto con las diferentes herramientas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respiración 4-4-4-4</li> <li>• Escaneo corporal</li> <li>• Mini visualización positiva</li> <li>• Silencio compartido de 1 minuto</li> <li>• Estiramiento exprés</li> <li>• Reto de equilibrio</li> <li>• Movimientos cruzados</li> <li>• Respiración con movimiento</li> </ul>	15 minutos	Folleto (Anexo)
------------------------------	---	--	------------	-----------------

---

*Nota:* Elaboración Propia

## Conclusiones

- La investigación aporta una gran evidencia sobre la utilidad de las aplicaciones de estrategias psicoeducativas con un enfoque multidisciplinario para una intervención integral y adecuada, pues estas probaron el ser efectivas mediante una buena ejecución y un buen manejo de conocimiento teórico aplicado a la práctica.
- Mediante la aplicación del CL-SPL escala de clima laboral, en la pre intervención se identificó cierta percepción alterada del mismo viéndose desfavorable, post intervención se evidenció una mejora dentro de los aspectos trabajados como la autorrealización y la comunicación obteniendo una percepción de los trabajadores entre favorable y muy favorable.
- Mediante la aplicación del instrumento ISTAS 21 en su versión media, en la pre intervención se evidenció entre un alto y moderado nivel de riesgo el ritmo de trabajo, reconocimiento y estrés, posterior a la intervención los resultados obtenidos fueron mejoras en todas las subdimensiones y en especial las dimensiones planteadas en la propuesta, evidenciándose en una mejora del nivel de satisfacción con sus obligaciones laborales y puesto de trabajo.
- Los resultados muestran que se redujo tanto la percepción de un mal clima laboral a través del liderazgo positivo que es una de las estrategias con gran impacto dentro de los equipos de trabajo. La aplicación de los sistemas de recompensas y motivación ayuda a promover la participación activa de los trabajadores, otra de las estrategias basadas en la inteligencia emocional muestra que son la clave en el desarrollo de habilidades socioemocionales en conjunto de competencias como la empatía y una buena comunicación.

## **Recomendaciones**

- Se considera que la misma propuesta de investigación con las actividades o estrategias psicoeducativas planteadas deben ir de la mano con la práctica diaria y en una mayor prolongación de tiempo para la promoción de un ambiente más saludable y positivo que pueden promover una mejora a largo plazo dentro de la institución.
- Es fundamental basar el mismo proceso en otras áreas, como la operativa para evidenciar la eficacia y eficiencia de las estrategias en otros contextos y así obtener otros resultados que comprueben la utilidad de las mismas estrategias.
- Realizar un seguimiento o monitoreo a largo plazo del trabajo en conjunto con investigaciones futuras con un mayor número de participantes aplicando las estrategias más efectivas diariamente para el fomento de un clima laboral más sostenible y saludable a través de nuevas herramientas de forma virtual, pues el diseño de materiales es de suma importancia para una buena ejecución de las actividades y para el uso diario de los mismos colaboradores.
- Los líderes o jefes de área quienes son los encargados de promover una buena comunicación con sus empleados deberían aplicar las herramientas de autogestión propuestas para un mayor manejo de crisis o inconvenientes en su cargo o área de trabajo aplicando sistemas de recompensas mensuales para mantener una motivación constante y en consecuencia una mayor satisfacción y productividad.

## Referencias

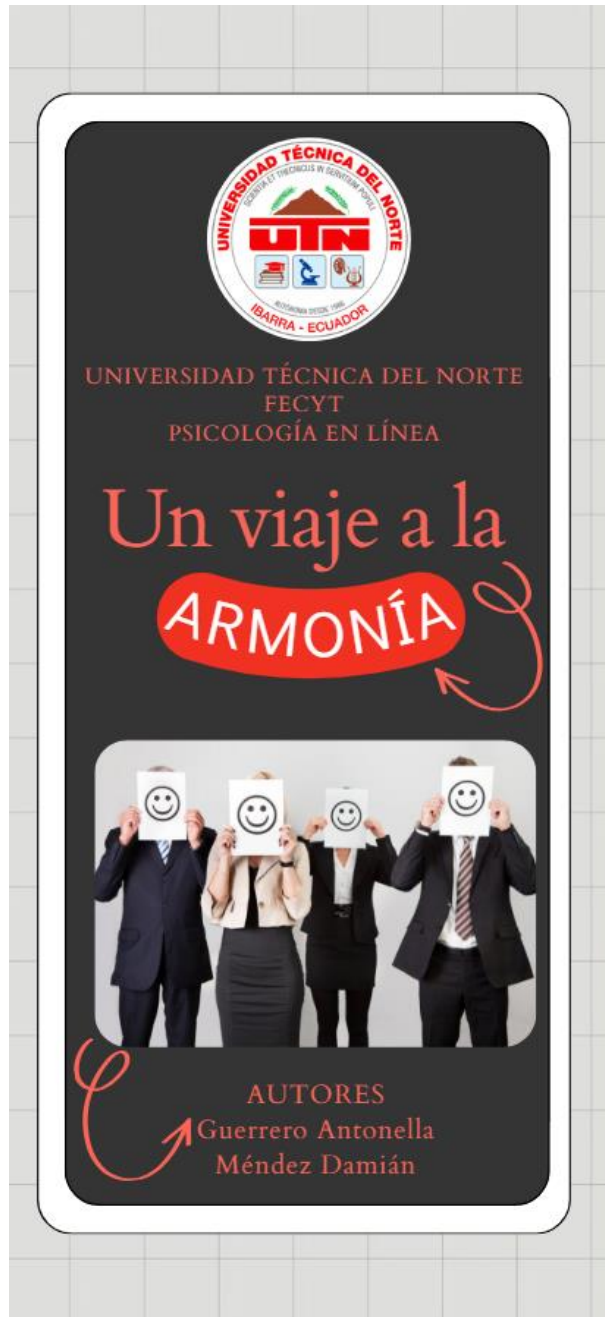
- Cadena, F. G. (2023). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano Un abordaje desde el derecho a la salud mental*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Capitán, Á. O. (2024). *Definiendo el clima laboral. 100 años de*. Murcia: Revista Internacional de Organizaciones.
- Cárdenas, W. L., & Zambrano, G. G. (2023). *Estudio de la cultura y clima organizacional al personal operativo del benemérito cuerpo de bomberos voluntarios de Cuenca, en el período Marzo-Junio 2023*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.
- Carrillo, S. P. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC*. Perú.
- Cevallos, O., Jaramillo, L., Franco, C., & Vera, A. (2023). *Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas*. Manabí: Revista Venezolana de Gerencia.
- Espinosa, A. d. (2023). *“Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Estupiñan, J. A., & Rosero, S. L. (2024). *ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE LA UNIÓN DE ATACAMES, ESMERALDAS, ECUADOR*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Esmeraldas.
- Gobierno de España; Ministerior de Trabajo Migraciones y Seguridad Social,ESP. (2019). *¿Cómo hacer frente a los riesgos psicosociales*. España: Salud laboral y discapacidad. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

- González, L. L. (2020). *IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA EN LA*. Cuenca: TECH CONVERGENCE.
- Hernández, F. J. (2020). *Psicoeducación y salud mental* (Vol. 4). España: SANUM.
- Kristensen, T. S. (2003). *Instrumento para la Prevención de Riesgos ISTAS21*. Dinamarca: Instituto Nacional de Salud Laboral.
- María Juliana Castillo Peñaranda, V. L. (2024). *Validación de un Programa Psicoeducativo Sobre el Estrés Laboral en Profesores Universitarios Basado en las Técnicas del Mindfulness y ACT*. San José de Cúcuta: Universidad de Santander.
- Martínez, E. (02 de diciembre de 2024). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales*. Obtenido de SCIELO: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-87822023000200204&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-87822023000200204&script=sci_arttext)
- Martínez, G., Santacruz, V., Acosta, V., Ospina, A., & Vanesa, L. (2022). *Efectos psicoemocionales en el desempeño organizacional en la empresa Auteco Mobility S.A.S*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Molina, G. d. (2023). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO MODELO PARA*. TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.
- Morelli, M. S. (2021). *Los diseños cuasi-experimentales en la investigación clínica. Su utilidad y limitaciones para la inferencia causal en la práctica clínica*. Barcelona: Revista Venezolana de Gerencia.
- Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). *Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?* Perú: Revista Médica de Chile.
- Portilla, A. C. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional*. Revista UNIMAR.

- Rosa, R. S., Cristerna, D. E., & Mondragón, S. G. (2024). *Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke aplicado en equipos de trabajo hoteleros de la Riviera Maya: Elemento posicionador en la plataforma TripAdvisor*. México: Revista Administración y Organizaciones.
- Sánchez, N. M., & Melo, K. A. (2021). *CLIMA LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD: CASO UNIÓN SOLUCIONES S.A.S.* (Vol. 15). México: Universidad de Sonora.
- Sarango, A. F., Pallmay, E. R., Sarzosa, J. P., & Pozo, J. E. (2024). *Tipos y clasificación de las investigaciones* (Vol. V). Ecuador: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanas (LATAM).
- SCIELO. (31 de octubre de 2022). *Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano*. Obtenido de SCIELO:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000500771&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000500771&script=sci_arttext)
- Sifuentes Rodríguez, M., Salas Torres, L. H., & Zúñiga-Quintero, G. d. (2020). *El clima laboral como elemento de gestión en crisis laboral*. México: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Sojos, A., Cachupud, L., & Zhagui, B. (23 de diciembre de 2024). *Clima laboral docente: la importancia de fomentar habilidades blandas*. Obtenido de REVISTA IVECOM:  
<https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3597>

## Anexos

### Folleto de la propuesta “Un viaje a la armonía”



[https://www.canva.com/design/DAGugYkmd8w/6a3xHXSG3fcpjHSGa1CKjQ/edit?utm\\_content=DAGugYkmd8w&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGugYkmd8w/6a3xHXSG3fcpjHSGa1CKjQ/edit?utm_content=DAGugYkmd8w&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

n

**Carpeta de anexos (instrumentos, fotografías, materiales)**

[https://drive.google.com/drive/folders/1K-J-yg-II\\_WNqODBneGtlk0Or0sYJ537](https://drive.google.com/drive/folders/1K-J-yg-II_WNqODBneGtlk0Or0sYJ537)