

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 11D03-PALTAS, PARA EL AÑO 2022.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

Maita Vivanco Karen Paola

DIRECTOR

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

Loja, mayo 2022

Certificación

Ing.
Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

Certifica:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, **Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03-Paltas para el año 2022**; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, abril 2022

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs
1104288418

Declaración Juramentada

Loja, abril de 2022

Nombres: Karen Paola

Apellidos: Maita Vivanco

Cédula de Identidad: 1104963580

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: octubre 2021 – abril 2022

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

“Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, para el año 2022”;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

Karen Paola Maita Vivanco

C.I.: 1104963580

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación se lo dedico principalmente a Dios, por ser mi fortaleza de cada día. Con todo mi amor y cariño a mi querido esposo, por su sacrificio y esfuerzo, por creer en mi capacidad, por ser mi apoyo y ayuda constante, por levantarme en mis momentos de quebranto dándome fuerza y fortaleza para salir siempre adelante.

A mis hijos Manuel Mateo y Paulita, que son el más grande tesoro, quienes han sido mi mayor motivación e inspiración para no rendirme, por su paciencia y comprensión, quiero darles las gracias por cada instante de felicidad en mi vida, gracias por estar siempre a mi lado

A mis padres y hermanos gracias por su cariño y acompañamiento incondicional, gracias por siempre estar.

Maita Vivanco Karen Paola

Agradecimiento

En primer lugar, quiero dar un agradecimiento a mi tutor Ing. Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo Mgs., por impartir su conocimiento día a día con esfuerzo, dedicación y profesionalismo en cada etapa de este proceso de titulación para poder alcanzar los resultados deseados.

De igual forma agradecer al Distrito de Educación 11D03-Paltas haberme brindado la apertura para poner en práctica todos mis conocimientos, y a su vez facilitando con todas las herramientas e información valiosa que fue de vital ayuda para poder llevar a cabo este proceso.

Finalmente, a Dios, a mi esposo, hijos, padres, hermanos, y aquellas personas especiales por su apoyo tanto físico como moral por todas sus palabras de aliento que fueron de vital ayuda y motivación para poder llegar hasta aquí, mis sinceros agradecimientos.

Maita Vivanco Karen Paola

Acta de Cesión de Derechos

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs., en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Karen Paola Maita Vivanco, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Karen Paola Maita Vivanco, realizó la Investigación titulada: “Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03- Paltas, para el año 2022” para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Karen Paola Maita Vivanco, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: “Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03- Paltas, para el año 2022” a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de abril del año 2022.

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1104288418

Karen Paola Maita Vivanco

AUTORA

C.I.: 1104963580

Índice

| | |
|--|----|
| Certificación | 2 |
| Declaración Juramentada..... | 3 |
| Dedicatoria | 5 |
| Agradecimiento | 6 |
| Acta de Cesión de Derechos..... | 7 |
| Índice de figuras | 13 |
| Índice de tablas | 14 |
| 1. Resumen | 17 |
| 2. Abstract | 19 |
| 3. Problematización..... | 21 |
| 4. Tema..... | 23 |
| 5. Justificación..... | 24 |
| 6. Objetivos | 26 |
| 6.1. Objetivo General | 26 |
| 6.2. Objetivo Específicos..... | 26 |
| 7. Marco Teórico | 27 |
| 7.1. Marco Institucional..... | 27 |
| 7.1.1. Reseña Histórica Distrito de Educación 11D03-Paltas | 27 |
| 7.1.2 . Identidad Corporativa: Logo de la Institución..... | 30 |
| 7.1.2. Filosofía empresarial | 33 |
| 7.1.3. Datos informativos | 34 |

| | |
|--|----|
| 7.1.4. Servicios Ofertados | 35 |
| 7.2. Marco Conceptual | 38 |
| 7.2.1. La Importancia de un buen Clima Laboral en las Organizaciones | 39 |
| 7.2.3. Factores que influyen en el clima laboral de una organización | 42 |
| 7.2.4. Estrategias para obtener un buen clima laboral | 43 |
| 8. Metodología | 46 |
| 8.1. Diseño metodológico Metodología | 46 |
| 8.2. Tipos de Métodos | 46 |
| 8.2.1 Método fenomenológico:..... | 46 |
| 8.2.2. Método hermenéutico:..... | 46 |
| 8.2.3. Método Practico Proyectual | 47 |
| 8.3. Técnicas de Recolección de Datos | 47 |
| 8.3.1. Tipos de Técnicas | 48 |
| 8.4. Determinación de la Muestra..... | 50 |
| 8.4.1. Determinación del Universo..... | 50 |
| 8.4.2. Muestra. | 50 |
| 9. Análisis y Presentación de Resultados | 51 |
| 9.1. Observación Directa | 51 |
| 9.2. Entrevista..... | 51 |
| 9.2.1. Entrevistados | 52 |
| 9.3. Encuesta..... | 58 |
| 10. Propuesta de Acción | 78 |

| | |
|---|-----|
| 10.1. Introducción..... | 78 |
| 10.2. Presentación..... | 79 |
| 10.3. Beneficiarios..... | 80 |
| 10.4. Estructura..... | 81 |
| 10.5. Documento presentado | 82 |
| 10.6. Entrega de Resultados | 107 |
| 10.7. Medio de Socialización | 108 |
| 10.8. Material Visual Utilizado | 109 |
| 11. Conclusiones..... | 110 |
| 12. Recomendaciones | 111 |
| 13. Bibliografía..... | 112 |
| 14. Anexos | 116 |
| 14.1 Presupuesto..... | 116 |
| 14.2. Cronograma | 118 |
| 14.3 Certificado enviado a la institución para realizar el proyecto de titulación..... | 113 |
| 14.4 Certificado de Ejecución del Proyecto | 114 |
| 14.5 Certificación de Aprobación – Vicerrectorado..... | 115 |
| 14.6 Certificado enviado a la Institución para la Socialización de Resultados | 116 |
| 14.7 Certificado Aprobación para la socialización e Implementación del Proyecto de titulación..... | 117 |
| 14.8 Certificación de Abstract | 118 |

| | |
|--|-----|
| 14.9 Encuesta Aplicada | 120 |
| 14.10 Entrevista Aplicada | 123 |
| 14.11 Plan de Socialización | 125 |
| 14.12 Evidencias Fotográficas del Proceso..... | 127 |
| 14.13 Socialización..... | 128 |
| 14.14 Resultado Final - Brochure..... | 129 |

Índice de figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1: Macro localización | 29 |
| Figura 2: Ubicación | 30 |
| Figura 3. Logo de la institución | 30 |
| Figura 4: Organigrama de la institución | 32 |
| Figura 5: Flujograma | 81 |
| Figura 6: Actividad “Espacios de encuentro y dialogo..... | 85 |
| Figura 7: Actividad 1“Capacitación y servicio” | 88 |
| Figura 8: Actividad “Capacitación de liderazgo” | 89 |
| Figura 9: Buzón de Sugerencias | 91 |
| Figura 10: Actividad "Rompe Hielo" | 93 |
| Figura 11: Trabajo en equipo..... | 95 |
| Figura 12: Actividad "El comunicador | 97 |
| Figura 13:. Actividad "La isla secreta" | 99 |
| Figura 14: Actividad "Obstáculos" | 101 |
| Figura 15: Actividad “Pasivo, agresivo y asertivo” | 103 |
| Figura 16. Material Visualizado | 109 |
| Figura 17. Fase 1..... | 127 |
| Figura 18. Fase 2..... | 127 |
| Figura 19. Socialización | 128 |
| Figura 20. Socialización | 128 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Autoridades | 31 |
| Tabla 2: Datos informativos..... | 34 |
| Tabla 3: Servicios | 35 |
| Tabla 4: Autoridades..... | 50 |
| Tabla 5. Encuesta 1 | 52 |
| Tabla 6: Entrevista 2 | 54 |
| Tabla 7. Entrevista 3 | 56 |
| Tabla 8: Edad | 59 |
| Tabla 9: Género..... | 60 |
| Tabla 10: Nivel de educación..... | 61 |
| Tabla 11: Tiempo de empleabilidad..... | 62 |
| Tabla 12: Información sobre el clima laboral. | 63 |
| Tabla 13: El clima laboral ayuda en el desarrollo de las actividades..... | 64 |
| Tabla 14: El compañerismo es importante para un buen clima laboral | 65 |
| Tabla 15: Apoyo confianza de sus compañeros es de ayuda para un buen clima laboral..... | 66 |
| Tabla 16. La comunicación asertiva es primordial para un buen clima laboral..... | 67 |
| Tabla 17: .Los colaboradores deben controlar sus emociones..... | 68 |
| Tabla 18: El ambiente físico y los valores culturales promueven un buen clima laboral..... | 69 |
| Tabla 19: Los colaboradores participan en mejoras para un buen clima laboral | 70 |
| Tabla 20: La institución se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación personal | 71 |
| Tabla 21: La institución fomenta y desarrolla el trabajo en equipo..... | 72 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 22: La institución fomenta y desarrolla el trabajo en equipo laboral..... | 73 |
| Tabla 23: La institución realiza actividades deportivas, paseos, que fortalecen el clima laboral..... | 74 |
| Tabla 24: Existencia de un buen clima laboral en el Distrito de Educación..... | 75 |
| Tabla 25: Implementación de un plan de Clima Laboral..... | 76 |
| Tabla 26: Medios de comunicación para conocer el plan de mejoras del Clima Laboral | 77 |
| Tabla 27: Beneficiarios | 80 |
| Tabla 28: Cuadro comparativo..... | 93 |
| Tabla 29: Matriz de mejora del clima laboral | 81 |
| Tabla 30: Perspectiva 1. Liderazgo..... | 84 |
| Tabla 31: Pasos a seguir..... | 85 |
| Tabla 32: Presupuesto | 85 |
| Tabla 33: Presupuesto | 87 |
| Tabla 34: Perspectiva 2 | 87 |
| Tabla 35: Presupuesto | 89 |
| Tabla 36: Perspectiva..... | 91 |
| Tabla 37: Desarrollo de la Perspectiva 3..... | 91 |
| Tabla 38: Perspectiva | 93 |
| Tabla 39: Presupuesto | 94 |
| Tabla 40: Perspectiva 4 | 95 |
| Tabla 41: Presupuesto | 96 |
| Tabla 42: Presupuesto | 99 |
| Tabla 43: Perspectiva 5 | 99 |
| Tabla 44: Presupuesto | 101 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 45: Presupuesto | 103 |
| Tabla 46: Presupuesto | 105 |
| Tabla 47: Recursos Financieros | 117 |
| Tabla 48: Cronograma..... | 118 |

1. Resumen

El análisis del clima laboral, entendido como aquella percepción de los colaboradores de una empresa respecto a su ambiente de trabajo, representa una estrategia valiosa para identificar oportunidades de mejora que conlleven a fortalecer el desempeño personal y colectivo. En el sector público, este ejercicio, de carácter obligatorio, integra la valoración del liderazgo, el compromiso y el entorno de trabajo. En el Distrito de Educación 11D03 Paltas-Educación la ejecución de esta actividad ha sido limitada, denotándose lo dicho en la carencia de control respecto al tema, así como en las respuestas vertidas por los funcionarios participantes. Tal situación desfavorece el adecuado cumplimiento de metas establecidas en la institución educativa, sobre todo, respecto a la calidad del servicio educativo prestado.

En este contexto, el presente trabajo ha tenido como objetivo el “Diseñar un plan de mejora del clima laboral mediante normas, estrategias, lineamiento y actividades para los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 Paltas, con el objeto de favorecer el buen ambiente laboral y la productividad en las funciones delegadas”. La consecución de este objetivo comportó la combinación de los métodos fenomenológico, hermenéutico, y práctico proyectual. De igual manera, a través de la observación, entrevista y encuesta se logró la obtención de datos significativos de la población bajo estudio.

A partir, del análisis de los resultados, se elaboró una propuesta de acción enmarcada en actividades que contribuyan al liderazgo, al fortalecimiento del trabajo en equipo, la capacitación y orientación al servicio, el entorno del trabajo, así como, en la comunicación asertiva de quienes integran la Dirección Distrital. Este planteamiento, direccionado a fortalecer el clima laboral y con ello, la mejora de la productividad, ha precisado el comprender, identificar y analizar de forma integral la situación de la gestión educativa en dicha institución, y en función de ello, generar y planificar estrategias viables para el fortalecimiento del talento humano.

Se concluye que, la carencia de un plan de mejora del clima laboral, coherente a las necesidades de los colaboradores, contribuye a la insatisfacción personal y consecución efectiva de metas institucionales. Ante lo expuesto, se recomienda su implementación y evaluación continua, el cual, aportaría a un mejor abordaje de posibles conflictos internos, y de forma paralela, al desarrollo de un sentido de pertenencia hacia la institución, todo ello, orientado hacia la consecución de un desempeño laboral efectivo y eficiente.

2. Abstract

The analysis of the work environment called the perception of a company of the employees regarding their work environment represents a valuable strategy to identify opportunities for improvement that lead to strengthening personal and collective performance. In the public sector, this mandatory exercise integrates the assessment of leadership, commitment, and the work environment. In the “Distrito de Educación” 11D03 Paltas-Educación the execution of this activity has been limited, demonstrating in lack of control regarding the subject, as well as in the responses given by the participating officials. Such a situation disadvantages the adequate fulfillment of goals established in the educational institution, above all, regarding the quality of the educational service provided.

In this context, the objective of this work has been to "Design a plan to improve the work environment through standards, strategies, guidelines, and activities for the employees of the “Distrito de Educación” 11D03 Paltas, in order to promote a good work environment and the productivity in delegated functions. The achievement of this objective involved the combination of phenomenological, hermeneutic, and practical projectual methods. Similarly, through observation, interview and survey it was possible to obtain significant data from the population under study.

Based on the analysis of the results, a proposal for action was elaborated framed in the activities that contribute to leadership, the strengthening of teamwork, training and service orientation, the work environment, as well as in the assertive communication of those who make up the District Directorate. This approach, aimed at strengthening the work environment and improving productivity, moreover it has required comprehensively understanding, identifying, and analyzing the situation of educational management in the institution mentioned above, and based on this, generating and planning strategies viable for the strengthening of human talent.

It is concluded that the lack of a plan to improve the work environment, consistent with the needs of employees, contributes to personal dissatisfaction and effective achievement of institutional goals. overmentioned, its implementation and continuous evaluation are recommended, which would contribute to a better approach to internal conflicts, and on the other hand, the development of a sense of belonging to the institution, all of this oriented towards achieving an effective and efficient job performance.

3. Problematización

El clima laboral es el ambiente interno existente entre los miembros de las organizaciones, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. El clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración. etc. entre los colaboradores. (MÉNDEZ, 2013)

En la actualidad y a nivel mundial es considerado un tema importante puesto de todo ello depende el desempeño y resultados que den los empleados, cabe recalcar que al hablar del clima laboral estamos haciendo énfasis en la interacción de las distintas personalidades e incluso culturas que pudieran existir dentro de ella. (MÉNDEZ, 2013)

Para obtener buenos resultados de clima laboral la mayoría de empresas optan por reclutar el personal adecuado a su puesto de trabajo, dando un sueldo acorde a sus funciones para que de esta manera sus colaboradores se encuentren satisfechos.

Hoy en día estos parámetros de estudio, no son practicados ya que no existen un clima laboral adecuado para trabajar, por múltiples factores que se generan, como el no ser comprometidos con las funciones que son impartidas, por el hecho de no recibir un sueldo justo o a su vez existir preferencia entre jefes y empleados. Para el Ecuador, según Ministerio de Trabajo el Clima Laboral: “Es la percepción que tiene los servidores hacia su ambiente de trabajo y que afecta directo indirectamente a su desempeño.

Para poder realizar el análisis de clima laboral en las instituciones del sector público el Ministerio del Trabajo por medio de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional cada año realiza la Medición de Clima Laboral por medio de una encuesta electrónica que analiza 3 componentes: el Liderazgo, el Compromiso y el Entorno de trabajo”.

Así como según, Acuerdo Ministerial No.MDT-2018, en el art4, De la Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional la medición del Clima Laboral, se aplicará de manera obligatoria una vez cada dos años. (TRABAJO, 2019)

Cabe mencionar que estas medidas no se han dado en los últimos años, lo que conlleva a una problemática de no trabajar en un adecuado clima laboral, tanto así que no existen sueldos propicios de acuerdo al puesto de trabajo, así como por falta de personal lo cual provoca sobrecargo en las funciones.

Dentro de la parte local el clima laboral es poco mencionado y más aún estudiado, tomando en cuenta que es fundamental para llegar a cumplir las metas establecidas ya sea en una empresas públicas o privadas.

Por lo tanto, en cada empresa debe existir estándares que califiquen el Clima Laboral para que de esta manera se pueda obtener un adecuado clima laboral y sea reflejado en la atención al usuario. De la misma forma llegan múltiples quejas de los distintos funcionarios por motivos de que trabajan pasadas sus ocho horas laborables, que el trabajo lo llevan a casa para poder terminarlo, algunos funcionarios Departamentales no colaboran, entre otras cosas”

Aunque las posibles causas para que no exista un adecuado clima laboral dentro de del Distrito de Educación 11D03 Paltas-Educación pueden ser: Hostigamiento al personal / Equilibrio entre vida y trabajo; bajo monitoreo al personal; comentarios negativos que conllevan a que estos no se cumplan; no existe un control sobre el clima laboral esto no permite definir cuáles son las causas.

De este modo las posibles soluciones ante los parámetros anteriores, siguiendo una misma secuencia serian: mejorar el trabajo en grupo y la distribución de funciones de acuerdo al puesto que ocupa cada funcionario, monitorear, bajo test constantemente los funcionarios para que con ello detectar las debilidades y poder mejorarla, otorga autonomía al empleado para controlar determinados aspectos de su actividad profesional en la empresa.

4. Tema

Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, para el año 2022.

5. Justificación

La presente investigación, tiene como requisito académico previo a la obtención del título de Tercer nivel profesional en la Tecnología de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, esto permitirá aplicar el conocimiento adquirido en el proceso formativo a través de la identificación de problemáticas en la organización con el fin de brindar propuestas de actuación adecuadas a la realidad.

En el contexto tecnológico, el presente estudio justifica su accionar al considerar el uso de aplicaciones tecnológicas para el procesamiento y análisis de información referente a indicadores del clima laboral. Dicha información sistematizada resultaría en un insumo de relevancia para que los niveles directivos del Distrito de Educación 11D03 Paltas-Educación sustenten y fortalezcan la toma de decisiones respecto a debilidades y oportunidades de mejora que se evidencien con la investigación. Con este argumento, se destaca que las tecnologías posibilitarán una mejora en la comunicación de los trabajadores al integrar herramientas accesibles y didácticas.

En lo social, el atender al clima laboral de la institución objeto del presente estudio, implicará la reflexión y observancia a procesos organizacionales que pudiesen estar restringiendo la calidad del servicio educativo. Ciertamente, la posibilidad de contar con un diagnóstico situacional de por sí da cuenta de la preocupación de la dirección zonal por el bienestar del personal que lo conforman. Este escenario de valoración de la situación profesional resultaría en un acto pedagógico que interpelaría a los funcionarios a un mejor desempeño en la sociedad que los acoge.

A la vez, el identificar aspectos que pudiesen estar limitando a los funcionarios pertenecientes al Distrito de Educación 11D03 Paltas- Educación, acarrearía consigo el planteamiento de estrategias para el mejoramiento de la productividad global de dicho sistema.

Así mismo tendría una posibilidad económica representativa, el clima laboral representa el indicador de cómo los colaboradores perciben diferentes aspectos de la empresa de acuerdo con las condiciones que el empleador proporciona en pro del desempeño laboral, con el objetivo de alcanzar niveles de productividad que sean satisfactorios.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Diseñar un plan de mejora del clima laboral mediante normas, estrategias, lineamientos y actividades para los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 Paltas, con el objeto de favorecer el buen ambiente laboral y productividad en las funciones delegadas.

6.2. Objetivo Específicos

- Levantar información bibliográfica a través de fuentes confiables y verídicas que ayuden a identificar un buen clima laboral, dando a conocer a los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 Paltas la importancia de la satisfacción de los colaboradores, las buenas relaciones entre los colaboradores y su incidencia dentro de la Institución, por ende, el aumento de la productividad en la empresa.
- Aplicar instrumentos metodológicos mediante encuestas y entrevistas para poder obtener información sobre un buen clima laboral y poder establecer las diferentes causas y efectos del clima laboral en el Distrito de educación 11D03 Paltas.
- Elaborar un plan de mejora del clima laboral mediante estrategias y actividades para el Distrito de Educación 11D03 con el fin de aumentar la productividad en la Institución, y que entre los colaboradores exista relaciones interpersonales sanas.
- Dar a conocer o socializar los resultados obtenidos en el actual proyecto de investigación a través del uso de los materiales tecnológicos para las autoridades y colaboradores del Distrito de Educación 11D03 y de esta manera concientizar la importancia del clima laboral que ayuden a demostrar las posibles acciones.

7. Marco Teórico

7.1. Marco Institucional

7.1.1. Reseña Histórica Distrito de Educación IID03-Paltas

El artículo 227 de la Carta Magna establece que “La Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación transparencia y evaluación.

El mismo ordenamiento constitucional en su artículo 344, determina que “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la Autoridad Educativa Nacional que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”

Los artículos 25 y 27 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publica en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N0, 417 de 31 de marzo de 2011, establecen que la Autoridad Educativa Nacional está conformada por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son: zona intercultural y bilingüe; y, circuitos educativos interculturales y bilingües.

El artículo 29 de la LOEI determina que : “ El nivel distrital intercultural y bilingüe, a través de las direcciones distritales interculturales y bilingües de educación... atiende las particulares culturales y lingüísticas con concordancia con el plan nacional de educación; asegura la cobertura necesaria en su distrito intercultural y bilingüe en relación con la diversidad y lingüística para alcanzar la universalización de la educación inicial, básica, y bachillerato; y garantiza la gestión de proyectos, los trámites y la atención a la ciudadanía. Además, interviene sobre el control del buen uso de los recursos de la operación y mantenimiento, y la coordinación, monitoreo y

asesoramiento intercultural y bilingüe cubra la demanda educativa.

El 25 de enero del 2012, con el Acuerdo Ministerial N0. 020-12, la Autoridad Educativa Nacional expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación, mismo que establece las atribuciones y competencias de cada nivel desconcentrado:

La secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo – SEMPLADES, por medio del Acuerdo No. 557-2012, publicado en el Registro Oficial No. 290 de 28 de mayo del 2012, establece la conformación de 140 distritos administrativos de planificación para la gestión de las entidades que conformen la función ejecutiva.

Con fecha 28 de noviembre de 2012, la Autoridad Educativa Nacional expidió el acuerdo Ministerial No. 481-12, en el que se determinan los nombres y denominaciones de las Direcciones Distritales de Educación, Instrumento que ha sido utilizado para la inscripción dentro del registro Único de Contribuyentes (RUC) de cada uno de los Distritos.

Es deber de Secretaria de Estado cumplir con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, a fin de garantizar la eficacia y eficiencia de las acciones técnicas, administrativas y pedagógicas en las diferentes instancias del sistema educativo del país aplicando al principio de desconcentración, regulado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Crear dentro de la jurisdicción de la Coordinación Zonal 7, el Distrito Educativo Intercultural y bilingüe “Paltas” ubicado en el cantón Paltas, provincia de Loja, con la estructura orgánica, atribuciones y responsabilidades determinadas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de Ministerio de Educación, expedido con acuerdo Ministerial 020 de 25 de enero de 2012 y con competencia en la circunscripción territorial.

Determinar que el referido Distrito Educativo, estará integrado por las Instituciones educativas públicas, fisco misionales y particulares, de todos los niveles y modalidades, que se encuentren situadas o en lo posterior se ubiquen dentro de la circunscripción territorial.

Delegar a la Coordinación Zonal 7 la creación de las unidades administrativas y de las unidades ejecutoras de los Circuitos educativos que conforman el Distrito educativo, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y con la estructura orgánica atribuciones y responsabilidades.

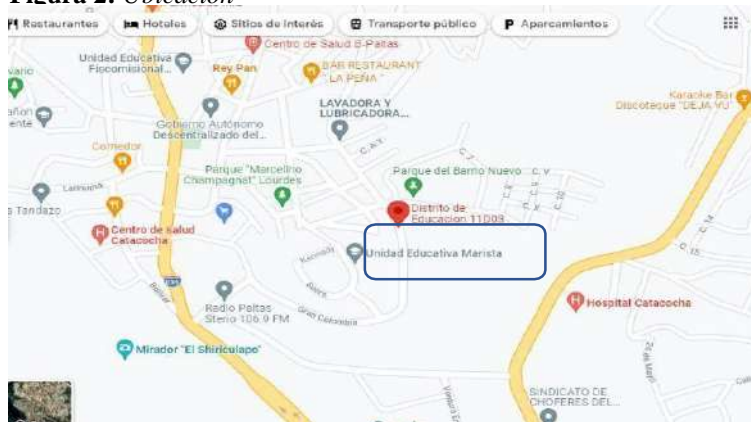
Responsabilizar a la Coordinación Zonal 7 de la transferencia progresiva a la Dirección Distrital y las Administraciones de los circuitos Educativos, de las funciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y de las atribuciones y responsabilidades previstas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Ministerio de Educación.

Figura 1: Macro localización



Fuente 1:(Owje, s.f.), 2022

Figura 2: *Ubicación*



Fuente 2:(Maps, s.f.), 2022

7.1.2 . *Identidad Corporativa: Logo de la Institución*

Figura 3. *Logo de la institución*



Fuente 3:Distrito de Educación 11D03-Paltas

7.1.3. Autoridades:

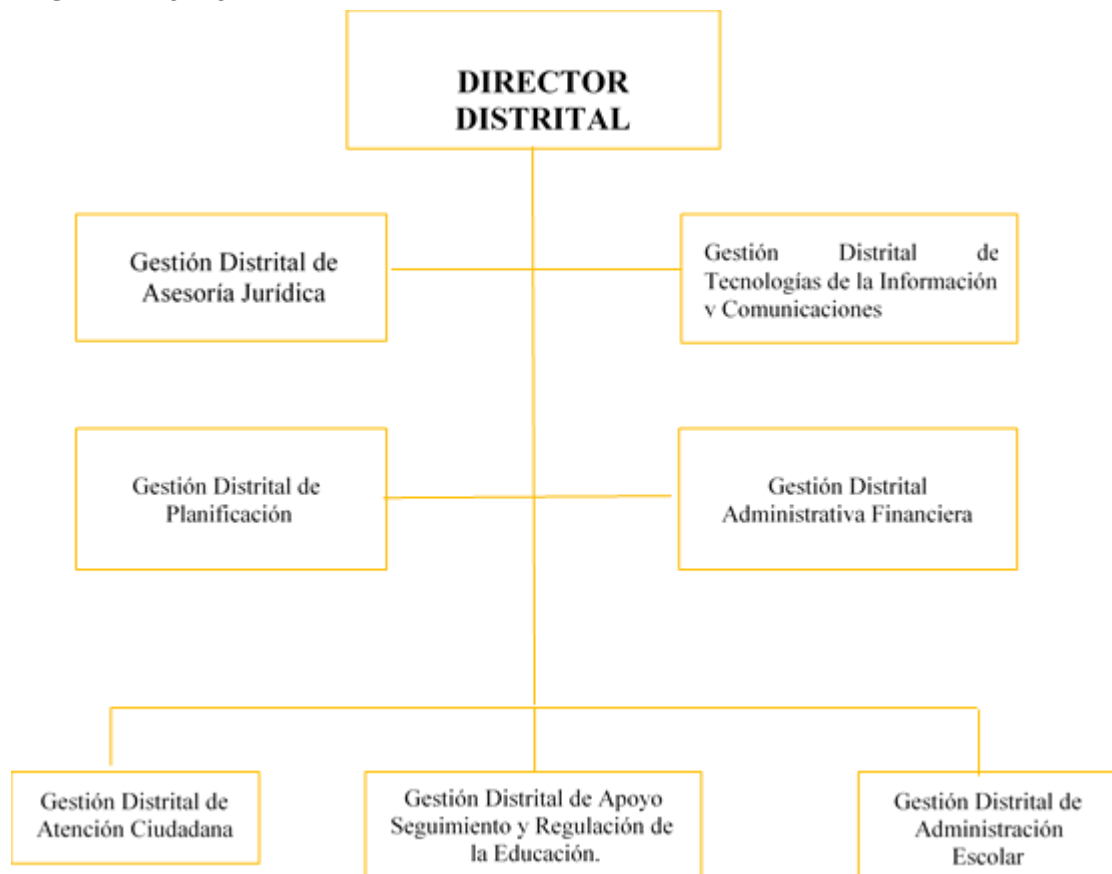
Tabla 1. *Autoridades*

| NOMBRES | CARGOS |
|--|--|
| Ing. Carlos julio López Celi. | Director Distrital. |
| Lic. Nancy Isabel Collaguazo Sarango | Asistente de Dirección |
| Abg. Fabricio Arturo Quiroga Riofrio | Jefe Distrital De Asesoría Jurídica |
| Abg. Rodrigo Manuel Guerrero Martínez. | Jefe Distrital De Talento Humano |
| Tec. German Leónidas Calva Ríos | Analista de Tics |
| Dra. Rosa Nelly Apolo Vivanco. | Analista Distrital Financiera |
| Arq. Nancy Paulina Erazo Chalco | Analista Distrital de Administración Escolar |
| Dra. Margorie Josefina Cuenca Díaz. | Analista Distrital de Planificación. |
| Miriam Celenia Caraguay Díaz Regulación | Analista de Apoyo, seguimiento y |
| Sr. Walter Franklin Romero Santos | Conserje |

Fuente 4: La autora 2022

7.1.4. Organigrama

Figura 4: Organigrama de la institución



Fuente 5: La autora 2022

7.1.2. Filosofía empresarial

Misión:

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas y jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Visión:

En Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades de los sistemas de educación.

Valores Institucionales:

- **Honestidad**, para tener comportamientos transparentes –honradez, sinceridad, autenticidad, integridad– con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor.
- **Justicia**, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar por la justicia a fin de que no se produzcan actos de corrupción.
- **Respeto**, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados.

- **Paz**, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, para reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, y para reconocer la dignidad y los derechos de las personas.
- **Solidaridad**, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y se consiga así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad.
- **Responsabilidad**, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás, y como garantía de los compromisos adquiridos.
- **Pluralismo**, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, y para desarrollar libremente personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás.

7.1.3. Datos informativos

Tabla 2:*Datos informativos*

| | |
|---------------------------|---|
| Dirección: | AV. Naún Briones. NRO. SN (Juan Benigno Vela) |
| Teléfono | (07) 683536 - 967857521 |
| Correo electrónico | educación.gob.ec |
| Red social | Zona 7 del Ministerio de Educación |

Fuente 6: La autora 2022

7.1.4. Servicios Ofertados

Tabla 3: Servicios

| | |
|----------------------------|--|
| | Reconocimiento de estudios realizados en el exterior. |
| | Pase o transferencia para niños, niñas y adolescentes con necesidades Educativas Especiales Asociadas a La Discapacidad entre Instituciones Educativas Fiscales <u>Especializadas.</u> |
| | Aceptación de tercera matrícula. |
| | Apelaciones última instancia para revisión de notas y exámenes |
| | Aplicación de exámenes de ubicación para acceder al <u>sistema educativo nacional.</u> |
| APOYO Y SEGUIMIENTO | Emisión de duplicado de títulos de instituciones educativas desaparecidas |
| | Homologación de títulos de bachiller obtenidos en el <u>exterior.</u> |
| | Legalización de actas de grado. |
| | Proyectos de innovación curricular educativa. |
| | Rectificación de datos personales en documentos estudiantiles. |
| | Copia certificada de actas de grado de estudiantes de instituciones educativas desaparecidas. |
| | Emisión de duplicado de títulos. |
| ATENCIÓN CIUDADANA | Legalización de promociones de estudiantes de las instituciones educativas particulares, <u>fisco misionales y municipales</u> |
| | Certificación de promoción de instituciones educativas desaparecidas. |
| | Certificado de terminación de primaria. |
| | Certificado de tiempo de servicio. |
| | Legalización de documentos para el exterior. |
| | Legalización de certificación de cuadros quimestrales, finales para estudiantes de instituciones educativas fiscales. |
| ATENCIÓN CIUDADANA | Autorización de ampliación de servicio de educación abierta durante el estado de excepción o emergencia para instituciones educativa fisco misionales |
| | Autorización de ampliación de servicio de educación abierta durante el estado de excepción o <u>emergencia</u> para instituciones educativas particulares |
| | Autorización de ampliación de servicio de educación en casa para instituciones educativa <u>fisco misionales</u> |
| | Autorización de ampliación de servicio de educación en casa para <u>instituciones educativas particulares</u> |
| | Autorización de ampliación de servicio de instituciones educativas fisco misionales |

| | |
|--|---|
| | Autorización de ampliación de servicio de instituciones <u>educativos particulares.</u> |
| | Autorización de cambio de domicilio de instituciones <u>educativas fisco misionales.</u> |
| | Autorización de cambio de domicilio de instituciones educativas particulares. |
| | Autorización de creación y funcionamiento de instituciones educativas fisco misionales. |
| | Autorización de creación y funcionamiento de instituciones educativas particulares. |
| | Cambio de denominación de las instituciones educativas |
| | Autorización de creación y funcionamiento de instituciones educativas fisco misionales. |
| | Autorización de creación y funcionamiento de instituciones educativas fisco misionales durante la emergencia sanitaria. |
| | Cierre voluntario de funcionamiento de instituciones educativas particulares |
| | Cierre voluntario de funcionamiento de instituciones educativas particulares durante la emergencia sanitaria. |
| ADM. ESCOLAR | Capacitación en gestión de riesgos |
| | Aprobación para la asignación de textos y/o uniformes |
| | Aprobación para asignación de alimentos escolares. |
| | Aprobación de mantenimiento de infraestructura de instituciones educativas |
| | Solicitud de adecuaciones de infraestructura |
| | Aceptación de la propuesta del plan de gestión de riesgos para particulares, fisco misionales y municipales |
| | Denuncias varias. |
| ASESORÍA JURÍDICA | Aprobación de reformas estatutarias de organizaciones sociales con fines y objetivos educativos. |
| | Concesión de personalidad jurídica y aprobación de estatuto de organizaciones sociales con fines y <u>objetivos educativos.</u> |
| | Disolución voluntaria de organizaciones sociales con fines y objetivos educativos. |
| | Inclusión y exclusión de miembros de organizaciones sociales con fines y objetivos educativos. |
| ASESORÍA JURÍDICA | Certificado no estar inmerso sumario administrativo y <u>no haber sido sancionado.</u> |
| | Comisión de servicios con remuneración al exterior por <u>estudios.</u> |
| | Solicitud de vacaciones. |
| | Solicitud de permisos y licencias. |
| | <u>Traslado de docentes por bienestar social.</u> |
| | Renuncias. |
| | Ternas. |
| DESARROLLO PROFESIONAL – TTHH | Jubilación docente por enfermedad catastrófica o invalidez. |
| | Registro de participación estudiantil. |

**COORDINACIÓN EDUCATIVA-
APOYO Y SEGUIMIENTO**

Aprobación de mallas curriculares para bachillerato internacional.

Aprobación de propuestas de innovación curricular

Aprobación de eventos estudiantiles organizados por instituciones educativas

Aprobación de educación para jóvenes con escolaridad inconclusa.

Inscripción para estudiantes con discapacidad

Inscripción de educación inicial, básica y bachillerato.

Fuente 7: Distrito de Educación 11D03- Paltas

7.2.Marco Conceptual

El clima laboral también es conocido como clima organizacional; se puede definir como 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, 2009)

Es decir, el clima organizacional busca favorecer un buen ambiente de trabajo, haciendo especial énfasis en el espacio en el que los trabajadores llevan a cabo sus labores diarias y en la creación de experiencias positivas para ellos. Esto incluye las percepciones de los empleados y evaluaciones de las prácticas de liderazgo, procesos de toma de decisiones, relaciones interpersonales entre empleados, papeles, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos. El clima organizacional, refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado. (Moreno, 2018)

En este sentido es fundamental destacar que el impacto positivo que un clima laboral agradable proyecta va más allá de la satisfacción y del grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo, ya que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora notablemente la productividad.

El contar con un buen ambiente organizacional hace que los empleados sean más felices y desarrollen un sentido de pertenencia hacia la empresa al sentirse más valorados y, por ende, que tengan una respuesta positiva, que se traduce en un mayor rendimiento.

A pesar de esto, existen muchas empresas que aún no comprenden la importancia de esto y por qué deben invertir esfuerzos en gestionar un clima laboral de primera.

Por lo tanto, el comportamiento del individuo no depende solo de sus características personales sino también de la atmosfera o clima social en que está inmerso en el grupo, el clima es percibido por el individuo y este influye a la conducta

considerando además que buena parte del clima social está relacionado con los estilos del liderazgo que se utilizan en cada empresa. (BORDAS MARTÍNEZ , 2016)

Analizar el clima laboral implica observancia a las percepciones de las personas que integran la fuerza laboral de una determinada empresa. En esencia, este enfoque apunta a la interacción entre la actuación profesional, y en ello, el desenvolvimiento personal, y el entorno donde se suscita tal desempeño (Tijera, 2017)

7.2.1. La Importancia de un buen Clima Laboral en las Organizaciones

El clima organizacional ejerce fuertes presiones sobre el desempeño de las personas en relación a los resultados, a lo largo de una amplia gama de entornos de trabajo. (Carr, Schmidt, Ford & DeShon, 2003)

El clima Laboral impacta en una amplia categoría de resultados incluyendo el bienestar psicológico, reclamos sobre las compensaciones, ausentismo, rotación, acoso y violencia, comportamientos seguros, resultados académicos de los estudiantes en las escuelas y en el desempeño de la empresa. (Tijera, 2017)

De hecho, en la última década, ha demostrado que el clima organizacional es el factor más fuerte de influencia en los resultados de los empleados. Además, se halló que el clima es más potente que los factores “estresantes” (ej. experiencias operacionales adversas como la agresión de un cliente y las presiones de la carga de trabajo). El clima organizacional es crucial para alcanzar mejoras en la implementación de premios retributivos. (Chiavenato, 2009)

La valoración de este aspecto resulta de gran valía en una organización toda vez que, la motivación de la fuerza laboral influye directamente en el buen desempeño del talento humano y con ello, en la sostenibilidad de un sistema productivo.

Ciertamente, atender a factores físicos o emocionales posibilitaría advertir potenciales eventos problemáticos que pudiesen conllevar a disminuir el rendimiento global del sistema organizacional.

En este sentido, cada vez más, las empresas apuestan por invertir en acciones que posibiliten brindar al trabajador un ambiente de desarrollo personal y profesional que propicien un escenario de posibilidades para sentirse realizado y con mayor bienestar (Pilligua y Arteaga, 2019).

En el desarrollo empresarial, valorar y potenciar el talento humano representa una máxima que requiere atención continua, ello en miras a procurar cimentar fortalezas que posibiliten incrementar el nivel de competitividad en una sociedad que cada vez más precisa calidad y calidez en la oferta de bienes y servicios. (Tijera, 2017)

En este proceso, se torna en una tarea prioritaria el que los gerentes y directivos se enfoquen en el desarrollo de una identidad empresarial que sea congruente con el ideal de una vida laboral que genere satisfacciones. Construir estos escenarios de desarrollo humano integral propiciarían acentuar el compromiso del empleado para con los fines que persigue la institución. (PEDRAZAMELO, 2020)

Lo dicho desemboca en una mejor predisposición del trabajador para con el cliente que solicita un determinado servicio, tornándose este más efectivo y gratificante, es decir revierte en una mejor percepción de la sociedad respecto a la calidad, representa un valor agregado y diferenciador.

Ahora bien, gran parte de este enfoque cultural organizacional cae en la responsabilidad de la dependencia encargada de administrar y potenciar el recurso humano. Es dicha instancia la que está llamada a estimular un comportamiento individual y social saludable.

Por lo expuesto, se puede asumir que el clima laboral representa un factor estratégico en el rendimiento productivo de las empresas, mismas que reclama atención a diferentes elementos personales y laborales que integrados en torno a la valoración de la persona, inciden sustancialmente en la contribución de la organización al entramado del desarrollo humanístico socio económico. En suma, se puede entender que “el clima laboral es el resultado de la influencia directa e indirecta de condiciones laborales” (Alarcon y Cea, 2007 citado en Ramos y Tejera, 2017)

Se han generado estudios que muestran que el clima laboral en Ecuador puede ser considerado como “débil”

7.2.2 Consideraciones fundamentales para la mejora del clima organizacional

La forma más eficiente y efectiva de mejorar el clima organizacional es: utilizar un sistema de medición de calidad para diagnosticar como varios elementos del clima están operando y luego implementar un proceso que comprometa a los empleados a analizar el diagnóstico sobre el clima, y contribuir en el diseño de acciones a seguir.

La forma más eficiente y efectiva de mejorar el clima organizacional es: utilizar un sistema de medición de calidad para diagnosticar como varios elementos del clima están operando y luego implementar un proceso que comprometa a los empleados a analizar el diagnóstico sobre el clima, y contribuir en el diseño de acciones a seguir.

En relación a la medición, algunos directivos parecen ser capaces de identificar áreas problemáticas gracias a su experiencia e intuición, pero sería un acercamiento informal. Otras mediciones podrían hacerse mediante entrevistas, focus groups, para conocer los déficits del clima organizacional. (BORDAS MARTÍNEZ , 2016)

Hay una tendencia en crecimiento para que las organizaciones utilicen la opinión del empleado para evaluar el clima organizacional. Hay una amplia gama de productos disponibles en cuanto a encuestas y procesos. Al igual que en cualquier sector industrial hay sistemas que miden las dimensiones del clima organizacional, tanto como encuestas. (PEDRAZAMELO, 2020)

Es importante destacar que los resultados de la encuesta deben ser informados al equipo de trabajo. Reportar estos resultados sólo al equipo directivo pierde el valor potencial del proceso de investigación. Esto es porque muchas de las variantes de los niveles de clima organizacional se dan en el equipo de trabajo (habitualmente quienes diseñan las encuestas, toman el caso de algunos empleados de los cuales se develan unos pocos resultados por razones confidenciales).

7.2.3. Factores que influyen en el clima laboral de una organización

- **Liderazgo flexible.** Tener la capacidad de adaptarse a múltiples situaciones laborales, facilita un clima de trabajo positivo que guiará a la empresa al éxito.
- **Relaciones sanas.** Para ello debe haber un respeto y buena comunicación. Estos dos puntos repercuten en el ánimo general de la empresa y a su vez es percibido por los clientes.
- **Autonomía.** El tener independencia en tareas habituales genera un buen clima laboral. Dale la certeza a tu fuerza laboral de que confías en su labor y lograrás también la felicidad en el trabajo.
- **Igualdad.** Cerciórate de que todos los miembros de la empresa sean tratados con criterios justos para evitar injusticias y envidias entre ellos.
- **Espacios de trabajo óptimos.** Ofrece el espacio adecuado para que el empleado desarrolle su trabajo, desde un lugar limpio, con buena iluminación, buena distribución de espacios y que cuenten con las herramientas necesarias para realizar su labor.
- **Reconocimiento.** En una empresa, el reconocimiento del trabajo bien hecho

motiva a los empleados a crear un espíritu competitivo. Una gran manera de lograrlo es haciendo una encuesta para elegir al empleado del mes. (Chiavenato, 2009)

-

7.2.4. Estrategias para obtener un buen clima laboral

Lograr la satisfacción de los trabajadores a largo plazo depende no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo y diverso. Así, se podrá tener un negocio exitoso basado en la creatividad y la innovación.

Aquí algunas de las estrategias para obtener un buen clima laboral son las siguientes:

Un ambiente de apoyo

Si bien la motivación tiene como objetivo lograr que un empleado cumpla sus funciones, el apoyo es más fundamental. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser solidario; es decir, debe mostrar real preocupación por el colaborador en general y no solo por su desempeño en el trabajo. Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Así, refuerza la relación de confianza entre el gerente y el empleado. Cuando los jefes departamentales respetan abiertamente a los colaboradores, estos no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la compañía.

Flexibilidad en el lugar de trabajo

Una buena organización respeta las promesas de flexibilidad. Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales. "trabajo flexible" es mucho más que laborar desde casa, se trata de trabajar desde donde sea que el individuo necesite estar en un momento en específico.

Reconocer los logros de los trabajadores

Un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier compañía a largo plazo, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en gran medida en los incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos. Posteriormente, cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.

Dar autonomía a los colaboradores

Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

Crear programas de aprendizaje y desarrollo

Muchas investigaciones sugieren que la capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la organización y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado. Esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según el rendimiento.

Programar actividades fuera del trabajo

La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre empleados. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas.

Las empresas líderes en el mercado han aprendido una lección fundamental. Esto es, que alentar y fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los empleados a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles.

8. Metodología

8.1. Diseño metodológico Metodología

Es una serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. Es decir, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación. (Coelho, 2019)

8.2. Tipos de Métodos

8.2.1 Método fenomenológico:

La fenomenología es una corriente idealista subjetiva dentro de la filosofía que se propone el estudio y la descripción de los fenómenos de la conciencia o, dicho de otro modo, de las cosas tal y como se manifiestan y se muestran en esta. Asienta que el mundo es aquello que se percibe a través de la conciencia del individuo, y se propone interpretarlo según sus experiencias. (Fenomenología, s.f.)

Este método de investigación se empleó para la recolección de información bibliográfica a través de fuentes verídicas y confiables sobre el clima laboral de los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 de Paltas, es decir ayudó a evaluar posibles desatinos en la organización.

8.2.2. Método hermenéutico:

La hermenéutica involucra un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basada en cambio en la comprensión práctica (Packer, s.f.)

Este método de investigación se utilizó encuestas y entrevistas encaminadas a los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 de Paltas para conocer el contexto actual de la organización, esto ayudó a identificar los problemas existentes en la organización.

8.2.3. Método Practico Proyectual

Es una guía para la creación de distintos tipos de diseño en base a un problema. Esta metodología facilita la resolución del problema siguiendo pasos o etapas de elaboración; que ayudan a que el diseño pueda ser primeramente verificado para su comprobación de calidad y posteriormente la realización final del mismo con todas las correcciones pertinentes. (Tigridia, 2019)

Este método se aplicó para realizar la propuesta de acción a partir de los datos obtenidos en las entrevistas y encuestas con el fin de crear tácticas que permitan mejorar el clima laboral de la organización, para lograr una mayor satisfacción en los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 Paltas.

8.3. Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de investigación son un conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos cuyo objetivo es garantizar la operatividad del proceso investigativo. Es decir, permitirá obtener mucha información y conocimientos sobre un tema específico, el uso de estas técnicas dependerá de lo que se desee conocer y de la metodología seleccionada (Universidad la Concordia, 2020, pág. 1)

8.3.1. Tipos de Técnicas

8.3.1.1. Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación. (Sanjuán, 2011)

Esta técnica de observación permitió conocer la situación actual de los colaboradores del Distrito de Educación 11D03 de Paltas, visitando y conociendo la realidad que viven en los diferentes departamentos.

8.3.1.2. Entrevista

Una entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada. Su fin es recolectar determinada información u opinión. Como guía, el entrevistador suele utilizar un formulario o esquema con preguntas. (Raffino., 2022.

Esta técnica de investigación se aplicó al personal del Distrito de Educación 11D03 de Paltas con el propósito de obtener una mejor información sobre el clima laboral de la organización, para de esta manera poder mitigar o erradicar dichos factores.

8.3.1.3. Encuestas

La encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (Aulas, 2006)

Esta técnica permitió recoger información de gran utilidad mediante preguntas bien estructuradas, las cuales nos ayudó a recolectar toda la información referente al clima laboral de la organización. Se aplicó la encuesta al personal del Distrito de Educación 11D03 de Paltas con el objetivo de promover o fomentar un clima de trabajo óptimo en una organización

8.4. Determinación de la Muestra

8.4.1. Determinación del Universo

La población considerada para un estudio o también denominada universo, viene a ser el conjunto total de unidades de análisis a estudiar, que cuentan con una serie de especificaciones o características comunes que tendrían que ser debidamente delimitadas para que el proceso de investigación resulte pertinente. (Roberto Hernández Sampieri, 2014)

En el contexto de la presente investigación, se consideró como población de estudio a los 27 colaboradores que integran la Dirección del Distrito 11 D03 Paltas-Educación, mismos que tienen bajo su responsabilidad la gestión administrativa de apoyo al personal docente de dicho distrito.

Tabla 4: *Autoridades*

| | |
|---|-----------|
| Autoridades/Jefes Departamentales | 3 |
| Personal Distrito de Educación 11D03 Paltas | 24 |
| Total | 27 |

Fuente 8: La autora 2022

8.4.2. Muestra.

Al contar el presente estudio con una población finita, es decir, se evidencia el muestro no probabilística, la cantidad de los colaboradores de dicha institución no aplica para la determinación de la muestra el colectivo que integra la dirección distrital es de 27 funcionarios, resulta improcedente emplear la fórmula para calcular la muestra de una población. Tomando en consideración que no siempre se tiene que extraer una muestra para un estudio cuando el número de colaboradores considerados es minoritario no habría necesidad de extraer un grupo representativo para generalizar los resultados obtenidos. Podemos evidenciar en la tabla 1.

9. Análisis y Presentación de Resultados

9.1. Observación Directa

Para diagnosticar la situación actual, relacionada con el clima laboral en el Distrito de Educación 11D03-Paltas se efectuó una observación directa para conocer algunos aspectos vinculados al clima organizacional, para lo cual se aplicó la siguiente ficha de observación obteniendo los siguientes resultados

9.2. Entrevista

La entrevista fue dirigida a tres autoridades del Distrito de Educación 11D03-Paltas, conocedoras de temas de Talento Humano, en la cual se aplicaron un total de 8 preguntas abiertas sobre el clima laboral, todo esto con la finalidad de dar a conocer las diversas opiniones y puntos de vista que posee cada uno acerca del plan de mejoras en la organización

9.2.1. Entrevistados

Tabla 5. Encuesta 1

| | |
|--|--|
| Nombres y Apellidos del entrevistado | • LOPEZ CELI CARLOS JULIO |
| Cargo que desempeña | • Director Distrital 11D03- Paltas |
| ¿Considera usted que en el Distrito de Educación 11D03 Paltas posee un excelente clima laboral? | • No excelente, más bien clima medio. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 - Paltas actualmente posee algún plan de mejoras del clima laboral? | • Se terminó un plan de mejoras de clima Laboral. Dado que habían tenido una evaluación y sus resultados fueron bajos. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas se preocupa por la resolución de conflictos que se dan entre compañeros dentro del ambiente labora? | • Yo sí, asumo cualquier tipo de conflicto y trato de resolverlo internamente. |
| ¿Considera que tener un buen clima laboral hace que la organización sea aún más productiva? | • Por supuesto, si hay un buen clima laboral vamos a tener un buen clima de trabajo y los resultados se verán de forma inmediata. |
| ¿Considera que la comunicación entre los funcionarios del Distrito de Educación 11D03 Paltas- Educación es efectiva? ¿Qué estrategias considera pertinentes para mejorar los canales de comunicación entre los funcionarios? | • Haciendo reuniones de trabajos sin tener privilegios. Una buena comunicación entre todos para poder conversar frente a frente. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 Paltas organiza algún evento fuera de la institución donde los colaboradores de diferentes departamentos puedan interactuar y así haya una mejor comunicación y por ende un mejor clima laboral? | • Internamente reuniones de inducción semanal al inicio de cada semana se reúnen todos los funcionarios. Por iniciativa de los funcionarios también hicieron la cena navideña. |
| ¿Considera necesario implementar un plan de Clima Laboral para el Distrito de Educación 117D03- Paltas? | • Consideró que si, para ir creando una mejor relación de trabajo entre todos. Para que podamos ser un solo equipo de trabajo. |
| ¿Qué le gustaría que se pueda incluir en el plan de mejora de clima laboral para el Distrito de Educación 11D03 Paltas? | • Capacitación de relación interpersonal, que las personas tengan identidad con la Institución, liderazgo para que puedan ser buenos lideres |

Fuente 9: La autora 2022

Análisis de Entrevista:

Durante la entrevista realizada al Mgs. Carlos Julio López Celi, director del Distrito de Educación 11D03-Paltas, manifiesta que la organización ahora no cuenta con un plan de mejora de clima laboral, expreso que cuando él ingreso en el mes de diciembre acababan de terminar un plan de mejora, dicha calificación de los funcionarios ha sido baja.

Según las respuestas de la entrevista realizada se puedo observar que, hasta el momento no considera que dentro de la organización se maneje un buen clima laboral, al contrario, le parece que no está entre los mejores sino más bien se encuentra posesionado en un ambiente laboral intermedio.

Por otro lado, en lo que se refiere a la resolución de conflictos manifestó, que asume cualquier tipo de problema y trata de resolverlo internamente, busca alternativas de solución, piensa que resolver algún problema internamente refuerza la confianza con el funcionario, ya que trabajar en un ambiente conflictivo no ayuda a la productividad de la Institución, también manifestó que, en lo que respecta a la buena comunicación por el momento, hace reuniones de inducción semanal al inicio de cada semana, se reúnen todos los funcionarios poder conversar y exponer todas las inquietudes de los mismos, indica que la comunicación asertiva es muy importante para poder llegar a tener buenos resultados en la organización.

Así mismo indico que por el momento no tienen actividades donde se pueda incluir a todo el personal para que puedan interactuar entre los diferentes departamentos, ya que momentos en los que los colaboradores han podido interactuar y ha sido por iniciativa de los mismos funcionarios ha sido en fechas como navidad. En definitiva, el Director Distrital manifestó que le gustaría que se incluya en el plan de mejora capacitaciones de relaciones interpersonales, de liderazgo y trabajo en equipo, para poder mejorar la satisfacción laboral y poder cumplir con todas las metas propuestas.

Entrevista:

Tabla 6: Entrevista 2

| | |
|--|--|
| Nombres y Apellidos del entrevistado | <ul style="list-style-type: none"> • GUERRERIO MARTINEZ RODRIGO MANUEL |
| Cargo que desempeña | <ul style="list-style-type: none"> • Jefe Distrital de Talento Humano |
| ¿Considera usted que en el Distrito de Educación 11D03 Paltas posee un excelente clima laboral? | <ul style="list-style-type: none"> • Si hay un buen clima a pesar de todo, ya que en toda organización hay diferentes procesos, y no se coincide con algunos funcionarios, se llega a una conclusión para sacar adelante todos los procesos. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 - Paltas actualmente posee algún plan de mejoras del clima laboral? | <ul style="list-style-type: none"> • Si se ha implementado algunas, a través de reuniones entre compañeros, terapias con psicólogos y reuniones. Ahora con el nuevo director si se ha mejorado el Clima Laboral. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas se preocupa por la resolución de conflictos que se dan entre compañeros dentro del ambiente laboral? | <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos no hay eso, en caso de que hubiera algún dificultad o problema eso lo realiza el área de Talento Humano a través de llamado de atención verbal o escrita, pero siempre escuchando la otra parte para en base a eso a ser el respectivo llamado de atención, multas o sanciones de acuerdo a la gravedad que se tenga. |
| ¿Considera que tener un buen clima laboral hace que la organización sea aún más productiva? | <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere la colaboración de todos para poder despachar a tiempo y con la información verídica y eficaz. Para poder tener una mejor funcionalidad si se requiere un buen Clima Laboral entre los compañeros funcionarios. |
| ¿Considera que la comunicación entre los funcionarios del Distrito de Educación 11D03 Paltas- Educación es efectiva? ¿Qué estrategias considera pertinentes para mejorar los canales de comunicación entre los funcionarios? | <ul style="list-style-type: none"> • Últimamente se está mejorando. Cada semana los días lunes hay reunión con el director distrital y todos los funcionarios, con el fin canalizar información o algún requerimiento de un funcionario o para pedir algo. Para que exista un mejor dialogo entre funcionarios y jefes de cada uno de los directores distritales. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 Paltas organiza algún evento fuera de la institución donde los colaboradores de diferentes departamentos puedan interactuar y así haya una mejor comunicación y por ende un mejor clima laboral? | <ul style="list-style-type: none"> • Implementamos cada dos meses o un mes de acuerdo a la necesidad, tener bailo terapias reuniones, por navidad o eventos donde ameriten. Respetando las medidas de seguridad. |
| ¿Considera necesario o implementar un plan de Clima Laboral para el Distrito de Educación 117D03- Paltas? | <ul style="list-style-type: none"> • Tal vez se requiera implementar un plan de clima laboral para mejorar o seguir avanzando. |
| ¿Qué le gustaría que se pueda incluir en el plan de mejora de clima laboral para el Distrito de Educación 11D03 Paltas? | <ul style="list-style-type: none"> • Hay políticas del ministerio de Educación que tenemos que cumplir, talvez tener una hora para poder interactuar con los compañeros para poder mejorar la comunicación. |

Fuente 10: La autora 2022

Análisis de la Entrevista:

Asimismo, se entrevistó al Dr. Manuel Rodrigo Guerrero Martínez jefe del Departamento de Talento Humano del Distrito de Educación 11D03-Paltas, manifestó que dentro de la Institución si hay un buen clima laboral a pesar de todo, y no se coincide con algunos compañeros funcionarios, se llega a una conclusión para alcanzar todos los procesos.

De igual forma indicó que si se ha implementado algunas acciones para la mejora del clima laboral, como reuniones, y terapias con psicólogos para los funcionarios que los necesiten, piensa que un buen ambiente laboral ayuda a alcanzar las metas propuestas con eficiencia y eficacia.

También menciona que hasta el momento no se ha presentado ningún conflicto dentro de la organización, pero en caso de presentarse alguna dificultad o problema se lo realiza el área de Talento Humano a través de llamado de atención verbal o escrita, pero siempre escuchando la otra parte para que en base a eso se haga el respectivo llamado de atención, estas pueden ser, multas, o sanciones de acuerdo a la gravedad que se tenga.

Por otro lado, comento que una buena comunicación dentro de la Institución es muy importante para poder despachar a tiempo y con la información verídica y eficaz, si no se tiene una buena comunicación dentro de la Institución esta información no será verídica, ni veraz, ni actualizada. Para poder tener una mejor funcionalidad si se requiere una comunicación asertiva entre los compañeros funcionarios.

Finalmente comenta que, dentro de la Institución hay políticas del ministerio de Educación que tienen que cumplir, que en base a eso se puede implementar el plan de mejora, considera que dentro del plan puede existir mayor interacción con todos los funcionarios.

Entrevista:

Tabla 7. Entrevista 3

| | |
|--|--|
| Nombres y Apellidos del entrevistado | • APOLO VIVANCO ROSA NELLY |
| Cargo que desempeña | • Analista distrital administrativa y financiera |
| ¿Considera usted que en el Distrito de Educación 11D03 Paltas posee un excelente clima laboral? | • Considera que a partir del mes de octubre de 2021 el clima laboral dentro de la organización si ha mejorado significativamente entre todos los funcionarios. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 - Paltas actualmente posee algún plan de mejoras del clima laboral? | • Dentro del año 2021 se ejecutó un plan de mejora del clima laboral para nuestro Distrito. |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas se preocupa por la resolución de conflictos que se dan entre compañeros que se dan dentro del ambiente labora? | • Si, la Unidad de talento Humano se encarga de dar solución a alguna problema o conflicto entre compañeros |
| ¿Considera que tener un buen clima laboral hace que la organización sea aún más productiva? | • Claro que sí, mantener un buen clima laboral ayuda a que todos los objetivos organizacionales se cumplan ya que existen un equipo humano comprometido con los mismos |
| ¿Considera que la comunicación entre los funcionarios del Distrito de Educación 11D03 Paltas- Educación es efectiva? ¿Qué estrategias considera pertinentes para mejorar los canales de comunicación entre los funcionarios? | • Considero que es importante mantener reuniones periódicas entre el equipo de la Dirección Distrital |
| ¿En el Distrito de Educación 11D03 Paltas organiza algún evento fuera de la institución donde los colaboradores de diferentes departamentos puedan interactuar y así haya una mejor comunicación y por ende un mejor clima laboral? | • Actualmente debido a la emergencia sanitaria no existe ese tipo de espacios |
| ¿Considera necesario implementar un plan de Clima Laboral para el Distrito de Educación 11D03- Paltas? | • Implementar un nuevo plan de mejora no lo considero necesario, sino más bien mantener algunas opciones para poder compartir espacios de integración como grupo. |
| ¿Qué le gustaría que se pueda incluir en el plan de mejora de clima laboral para el Distrito de Educación 11D03 Paltas? | • Talleres de Integración entre los funcionarios. |

Fuente II: La autora 2022

Análisis de la entrevista.

Finalmente se aplicó la entrevista a la Dra. Nelly Apolo Vivanco, Analista Distrital administrativa y financiera del Distrito de Educación 11D03 – Paltas, indica que a partir del mes de octubre de 2021 el clima laboral dentro de la organización si ha mejorado significativamente entre todos los funcionarios, considera que esto se ve reflejado en las tareas encomendadas a cada uno de los funcionarios.

También comenta que en el Distrito de Educación 11D03-Paltas en el año 2021 se habría ejecutado un plan de mejora en la Institución, comenta que tener un buen clima laboral ayuda a que todos los objetivos organizacionales se cumplan ya que existen un equipo humano comprometido con los mismos hace que la organización sea aún más productiva.

Por otro lado, manifestó que tener una comunicación asertiva es importante para la organización, se puede expresar ideas, y decisiones de forma directa y firme, para poder alcanzar las metas expuestas como Organización.

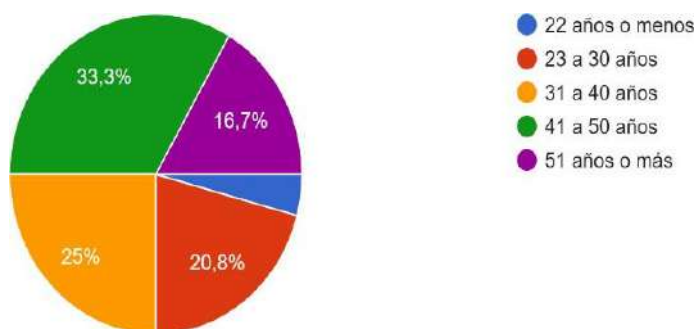
Opina que en el nuevo plan de mejora se considere algunas opciones para poder compartir espacios de integración como grupo, estos pueden ser talleres, reuniones, capacitaciones

9.3. Encuesta

La encuesta se la aplicó a los funcionarios del Distrito de Educación 1D03-Paltas en donde se trabajó con todo el universo de la Institución la cual estuvo conformada por 27 funcionarios de diversas áreas como el área de atención ciudadana, área financiera, área contable, área de recursos humanos, área de gestión de riesgos, a quienes se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas cerradas de acuerdo al tema en estudio.

Encuesta: 1**Pregunta 1:****Edad****Tabla 8:** *Edad*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 22 años o menos | 1 | 4,2% |
| 23 - 30 años | 5 | 20,8% |
| 31 - 40 años | 6 | 25% |
| 41 - 50 años | 8 | 33,3% |
| 51 o más años | 4 | 16,7% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 12: La autora**Gráfica 1:** *Edad***Fuente 13:** La autora 2022**Análisis cuantitativo 1:**

Del 100% del personal encuestado el 33,3% corresponde a la edad de 41 a 50 años de edad en cambio el 25% pertenece a la edad 31 a 40 años o más, mientras que el 20,8% corresponde a la edad de 23 a 30 años y el 16,7% corresponde a la edad de 51 años a más y finalmente el 4,2% corresponde a la edad de 22 años o menos.

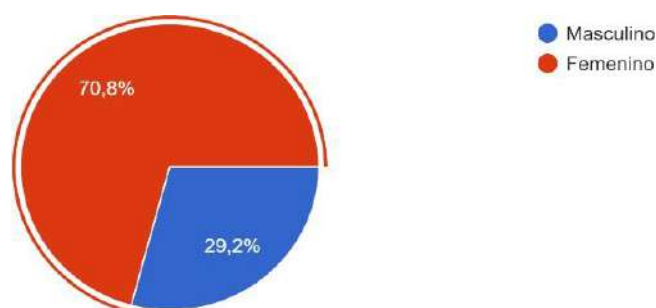
Análisis cualitativo:

Del personal que labora en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, hay un número significativo que se encuentra en la edad de cuarenta y uno a cincuenta años, son personas nacidas en la década de los ochenta y noventa por lo tanto la investigación se enfocara en un plan de mejora de clima laboral que permita reforzar el ambiente entre todos

Pregunta 2:**Género****Tabla 9:** *Género*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Masculino | 7 | 29,2% |
| Femenino | 17 | 70,8% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 14. La autora 2022

Gráfica 2: *Género*

Fuente 15. La autora

Análisis cuantitativo:

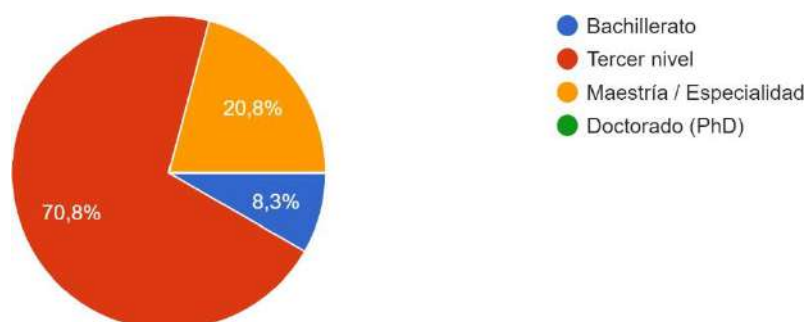
Del 100% del personal encuestado el 70,8% son de género femenino mientras que el 29,2% son de género masculino.

Análisis cualitativo:

El mayor porcentaje de personas que laboran el Distrito de Educación 11D03-Paltas son mujeres por ende la investigación debe estar enfocada en incluir e interacción entre todas las personas.

Pregunta:3**Nivel de Educación****Tabla 10:** *Nivel de educación*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Bachillerato | 2 | 8,3% |
| Tercer nivel | 17 | 70,8% |
| Maestría | 5 | 20,8% |
| Doctorado (PHD) | 0 | 0% |
| Ninguno | 0 | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 16: La autora 2022**Gráfica 3:** *Nivel de educación***Fuente 17:** La autora 2022**Análisis cuantitativo:**

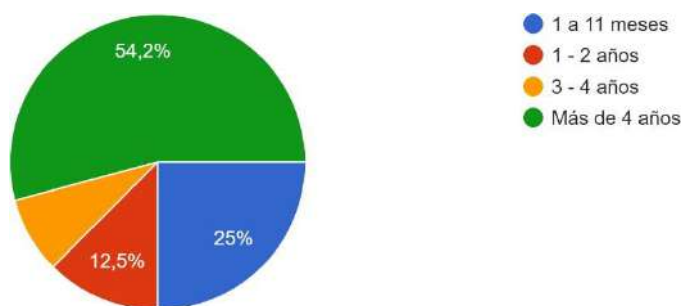
Del 100% del personal encuestado el 70,8% posee educación de tercer nivel, el 20,8% tiene un nivel de educación de maestría, mientras que el 8,3% posee un bachillerato, Doctorado no tiene ningún funcionario.

Análisis cualitativo:

Un gran número significativo de las personas que laboran en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, posee un nivel de educación alto (tercer nivel) lo que da a entender que la empresa tiene personal con un nivel avanzado en conocimientos, habilidades y destrezas lo que permite que la investigación cuente con el apoyo de profesionales.

Pregunta:4**Tiempo de empleabilidad****Tabla 11:** *Tiempo de empleabilidad*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 1 – 11 meses | 6 | 25% |
| 1 año – 2 años | 3 | 12,5% |
| 3 años – 4 años | 2 | 8,3% |
| 4 años a más | 1 | 54,2% |
| Total | 2 | 100% |
| | 4 | |

Fuente 18: La autora**Gráfica 4:** *Tiempo de empleabilidad***Fuente 19:** La autora 2022**Análisis cuantitativo:**

Del 100% del personal encuestado tienen un tiempo de empleabilidad del 54.2% que pertenece de 4 años a más, por otra parte, el 25% corresponde de 1 año a 11 meses, en cambio el 12,5% pertenece de 1 año a 11 meses y finalmente el 8,3% de 3 a 4 años.

Análisis cualitativo:

Un gran número significativo de personas que laboran en el Distrito de Educación 11D03-Paltas llevan laborando entre más de cuatro años, por lo cual esta investigación se enfocara en mejorar e incluir un plan de mejora del clima laboral que permita reforzar el ambiente entre los colaboradores

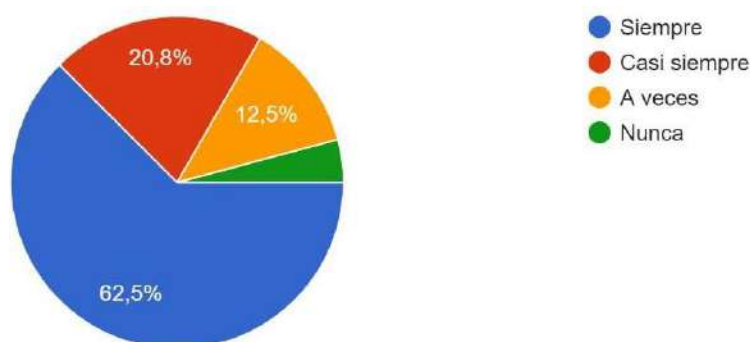
1. ¿En el Distrito de Educación 11D03 Paltas se ha brindado información sobre el clima laboral?

Tabla 12: Información sobre el clima laboral.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 15 | 62,5% |
| Casi siempre | 5 | 20,8% |
| A veces | 3 | 12,5% |
| Nunca | 1 | 4,2% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 20: La autora 2022

Gráfica 5: Información sobre el clima laboral



Fuente 21: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado se ha podido observar que el 62,5% de los funcionarios señala que en la organización si ha brindado información sobre el clima laboral, mientras que el 20,8% indica que casi siempre, el 12,5% señala que a veces y el 4,2% revela que nunca.

Análisis Cualitativo:

De las personas que laboran en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, la mayoría si ha recibido información sobre el clima laboral, esto permite que la investigación se pueda enfocar en la implementación de un buen ambiente labora.

2. ¿Cree usted que un buen clima laboral en la organización es de gran ayuda para el desarrollo de las actividades?

Tabla 13: *El clima laboral ayuda en el desarrollo de las actividades*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 24 | 100% |
| Casi siempre | - | 0% |
| A veces | - | 0% |
| Nunca | - | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 22: La autora 2022

Gráfica 6: *El clima laboral ayuda en el desarrollo de las actividades*



Fuente 23: La autora 2022

Análisis cuantitativo:

De todo el personal encuestado el 100% nos indica que poseer un buen clima laboral en la organización es de gran ayuda para el desarrollo de las actividades.

Análisis cualitativo:

Todas las personas que laboran en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, revelan que poseer un buen clima laboral en la organización es de gran ayuda para el desarrollo de las actividades, por lo que se entiende que todos tienen conocimiento del clima laboral y lo beneficioso para la organización.

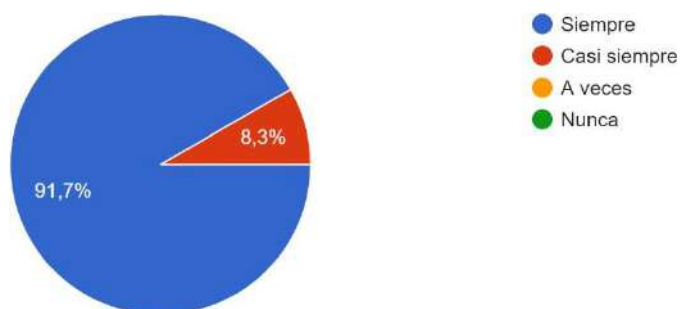
3. ¿Considera usted que el compañerismo es importante para poder tener un buen clima laboral?

Tabla 14: *El compañerismo es importante para un buen clima laboral*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 22 | 91,7% |
| Casi siempre | 2 | 8,3% |
| A veces | - | 0% |
| Nunca | - | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 24: La autora 2022

Gráfica 7: *El compañerismo es importante para un buen clima*



Fuente 25: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 91,7% dio a conocer que siempre es importante el compañerismo para poder tener un buen clima laboral, mientras que un 8,3% indicó que casi siempre.

Análisis Cualitativo:

De las personas que laboran en el Distrito de Educación 11D03-Paltas el noventa y uno coma siete por ciento indicó que tener compañerismo es importante para poder tener un buen clima laboral, mientras que los demás colaboradores revelan que casi siempre, dando a conocer que en la organización la mayoría posee un buen compañerismo.

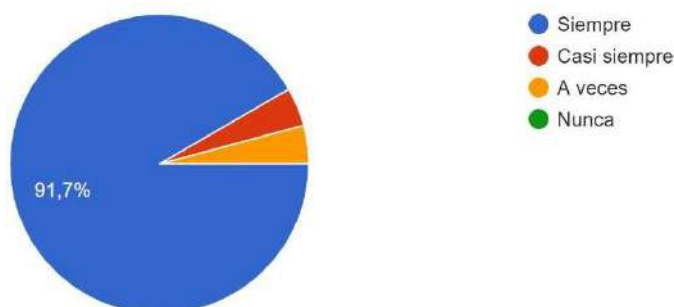
4. ¿El apoyo y confianza de sus compañeros son de gran ayuda para el clima laboral en la organización?

Tabla 15: Apoyo confianza de sus compañeros es de ayuda para un buen clima laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 22 | 91,7% |
| Casi siempre | 1 | 4,2% |
| A veces | 1 | 4,2% |
| Nunca | - | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 26: La autora 2022

Gráfica 8: Apoyo y confianza son importantes para un buen clima laboral



Fuente 27: La autora 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 91,7% indica que el apoyo y confianza de sus superiores son de gran ayuda para el clima laboral en la organización, en cambio el 4,2% da a conocer que casi siempre y a veces y finalmente el 0% hace referencia a nunca.

Análisis cualitativo:

En su mayoría el personal del Distrito de Educación 11D03 -Paltas contesto que el apoyo y confianza de sus superiores son de gran ayuda para el clima laboral, por lo que se considera que es trascendental el apoyo de los superiores para que dentro de la organización exista un buen clima laboral.

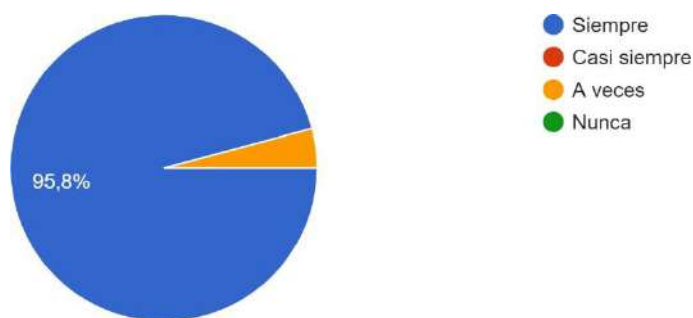
5. ¿Cree usted que la comunicación asertiva entre compañeros es primordial para mantener un excelente clima laboral?

Tabla 16. La comunicación asertiva es primordial para un buen clima laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 23 | 95,8% |
| Casi siempre | 1 | 4,2% |
| A veces | - | 0% |
| Nunca | - | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 28. La autora 2022

Gráfica 9. La comunicación asertiva entre compañeros es primordial para un excelente clima laboral



Fuente 29. La autora 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 95,8% indica que la comunicación asertiva entre compañeros es primordial para mantener un excelente clima laboral, mientras que el 4,2% señala que casi siempre y finalmente el 0% hace referencia a la variable de a veces y nunca.

Análisis cualitativo:

Según los resultados obtenidos de una gran mayoría del personal del Distrito de Educación 11D03-Paltas, respondieron que la comunicación asertiva entre compañeros si es importante para un excelente clima laboral, es un resultado bastante positivo por ende la investigación propondrá dentro del plan de mejora del clima laboral el valor de la comunicación asertiva como apoyo para un ambiente laboral.

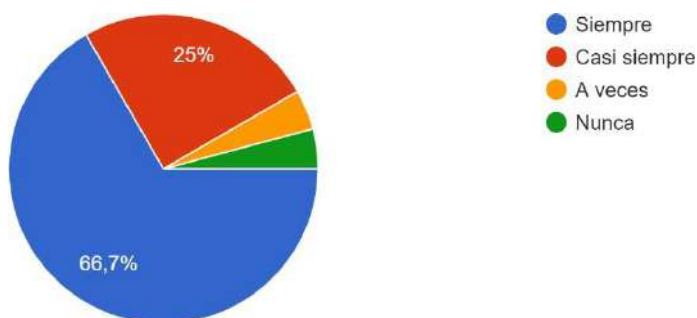
6. ¿Considera usted que los colaboradores deben controlar sus emociones para no dañar el clima laboral?

Tabla 17: Los colaboradores deben controlar sus emociones.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 16 | 66,7% |
| Casi siempre | 6 | 25% |
| A veces | 1 | 4,2% |
| Nunca | 1 | 4,2% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 30: La autora 2022

Gráfica 10: Control de emociones de los colaboradores para un buen clima laboral



Fuente 31: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 66,7% cree que los colaboradores deben controlar sus emociones para no dañar el clima laboral, en cambio el 25% da a conocer que casi siempre, mientras que el 4,2% señala que a veces y nunca.

Análisis cualitativo:

Un número significativo del Distrito de Educación 11D03-Paltas, indico que los colaboradores deben controlar sus emociones para no dañar el clima laboral, por lo que la investigación se enfocará en la mejora del clima laboral.

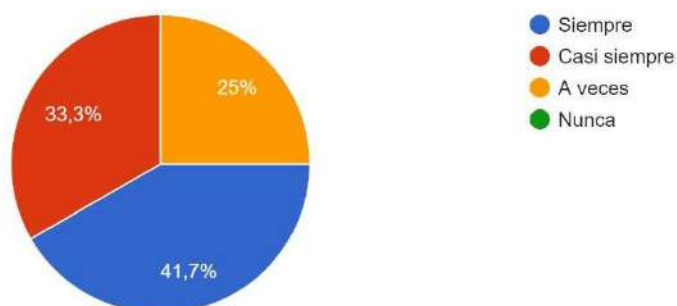
7. En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral.

Tabla 18: *El ambiente físico y los valores culturales promueven un buen clima laboral*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 10 | 41,7% |
| Casi siempre | 8 | 33,3% |
| A veces | 6 | 25% |
| Nunca | - | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 32: La autora 2022

Gráfica 11: *El ambiente físico y los valores culturales promueven un buen clima laboral*



Fuente 33: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% de personal encuestado el 41,7% indica que siempre el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral mientras que el 33,3% señala que casi siempre y el 25% revela que a veces, y finalmente no hay personas que indiquen que nunca es importante.

Análisis Cualitativo:

Del personal encuestado del Distrito de Educación 11D03-Paltas el cuarenta y uno por ciento manifestó que el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral, mientras que los demás colaboradores señalan que a veces por lo que la investigación de orientará también al ambiente físico y a los valores culturales de la institución.

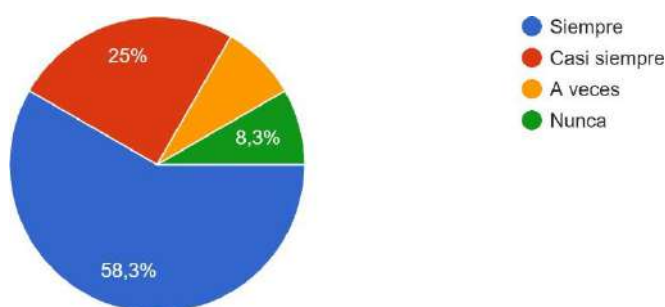
8. ¿Ha participado en mejoras para un buen clima laboral dentro del Distrito de Educación 11D03 Paltas?

Tabla 19: Los colaboradores participan en mejoras para un buen clima laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 14 | 58,3% |
| Casi siempre | 6 | 25% |
| A veces | 2 | 8,3% |
| Nunca | 2 | 8,3% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 34: La autora 2022

Gráfica 12: Los colaboradores participan en mejoras para un buen clima laboral



Fuente 35: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 58,3% indica que, si ha participado en mejoras para un buen clima laboral, mientras que el 25% señala que casi siempre, y el 8,3% hace referencia que a veces y nunca.

Análisis Cualitativo:

Del personal encuestado la mayoría de los funcionarios indican que han participado en mejoras de un buen clima laboral, por lo que se entiende que la mayoría tienen conocimiento del clima laboral.

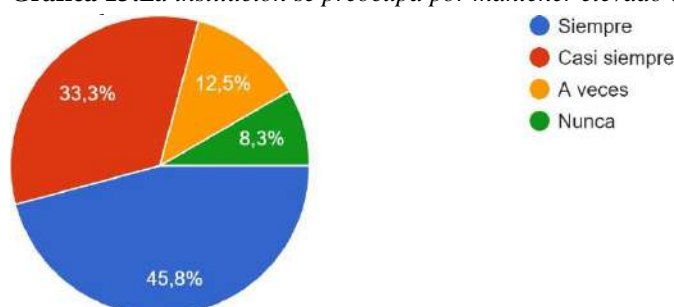
9. En el Distrito de Educación 11D03 Paltas – Educación se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal.

Tabla 20: *La institución se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación personal*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 11 | 45,8% |
| Casi siempre | 8 | 33,3% |
| A veces | 3 | 12,5% |
| Nunca | 2 | 8,3% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 36: La autora 2022

Gráfica 13: *La institución se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación*



Fuente 37: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 45,8% indicó que en la Institución siempre se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal, mientras que el 33,3% da a conocer que casi siempre, el 12,5% indica que a veces, y el 8,33% hace referencia a nunca.

Análisis Cualitativo:

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los funcionarios del Distrito de Educación 11D03-Paltas se puede evidenciar que la mayoría del personal siente que se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación, por lo tanto, esta investigación se enfocara en la motivación de los colaboradores para que todos se encuentren satisfechos.

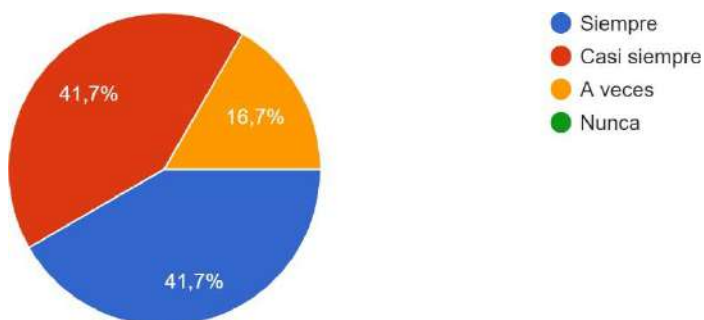
10. En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas – Educación se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

Tabla 21: La institución fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 10 | 41,7% |
| Casi Siempre | 10 | 41,7% |
| A veces | 4 | 16,7% |
| Nunca | - | 0% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 38: La autora 2022

Gráfica 14: La institución fomenta y desarrolla el trabajo en equipo



Fuente 39: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 41,7% hace referencia a la variable de siempre y casi siempre se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo, mientras que el 16,7% indica que a veces, y finalmente el 0% hace referencia que nunca.

Análisis Cualitativo:

El personal del Distrito de Educación 11D03-Paltas indica que el cuarenta y uno coma siete por ciento siempre fomenta y desarrolla el trabajo en equipo, mientras que los demás funcionarios dan a conocer que a veces, lo cual es importante que los funcionarios estén integrados en la Institución.

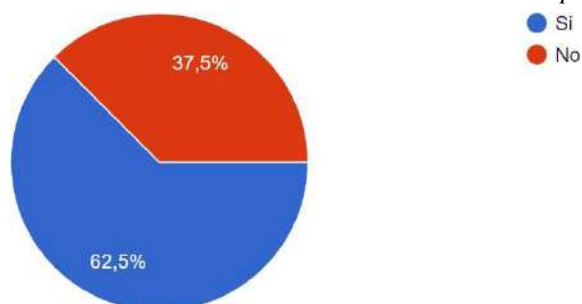
11. ¿El Distrito de Educación 11D03-Paltas cuenta con un Plan de mejoras del clima Laboral?

Tabla 22: *La institución fomenta y desarrolla el trabajo en equipo laboral*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 15 | 62,5% |
| No | 9 | 37,5% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 40: *La autora 2022*

Gráfica 15: *El Distrito de Educación cuenta con un plan de mejoras del clima laboral*



Fuente 41: *La autora 2022*

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 62,5% indicó que, si cuentan con un plan de mejoras del clima laboral, mientras que el 37,5% señala que no.

Análisis Cualitativo:

De los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los funcionarios del Distrito de Educación 11D03-Paltas las sesenta y dos coma cinco por ciento indican que, si hay un plan de mejoras del clima laboral, mientras que los demás funcionarios hacen referencia que no hay, por lo tanto, esta investigación reforzará y dará a conocer el plan de mejoras del clima laboral en la Institución.

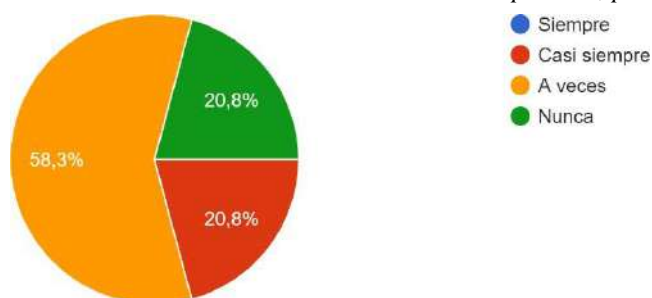
12. ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas se realizan actividades deportivas, paseos, entre otras actividades que permitan fortalecer el clima laboral?

Tabla 23: *La institución realiza actividades deportivas, paseos, que fortalecen el clima laboral*

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | - | % |
| Casi siempre | 5 | 20,8% |
| A veces | 14 | 58,3% |
| Nunca | 5 | 20,8% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 42: *La autora 2022*

Gráfica 16: *La institución realiza actividades deportivas, paseos, que fortalecen el clima laboral*



Fuente 43: *La autora 2022*

Análisis Cuantitativos:

Del 100% del personal encuestado el 58,3% indicó que a veces tienen actividades deportivas, paseos, entre otras actividades que permitan fortalecer el clima laboral, mientras que el 20,8% hace referencia a la variable de casi siempre y nunca.

Análisis Cualitativos:

Del personal que labora en el Distrito de Educación 11D03-Paltas la mayoría ha señalado que no tienen actividades deportivas, paseos, entre otras actividades que permiten fortalecer el clima laboral, por lo tanto, la investigación propondrá dentro del plan de mejoras del clima laboral actividades que permitan fortalecer el clima laboral.

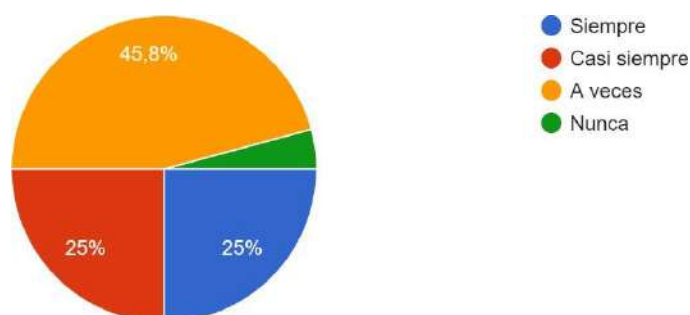
13. En general ¿Considera que existe un buen clima Laboral en el Distrito de Educación 11D03 Paltas?

Tabla 24: Existencia de un buen clima laboral en el Distrito de Educación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 6 | 25 % |
| Casi siempre | 6 | 25 % |
| A veces | 11 | 45,8% |
| Nunca | 1 | 4,2% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 44: La autora 2022

Gráfica 16: Existencia de un buen clima laboral en el Distrito de Educación



Fuente 45: La autora 2022

Análisis Cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 45,8% considera que a veces existe un buen clima laboral en la Institución, mientras que el 25% hace referencia a la variable de siempre y casi siempre y finalmente el 4,2% indicó que nunca.

Análisis Cualitativo:

Del personal encuestado en el Distrito de Educación 11D03-Paltas, la mayoría ha señalado que a veces existe un buen clima laboral, por lo tanto, permite que la investigación se pueda enfocar en la implementación de un buen clima laboral.

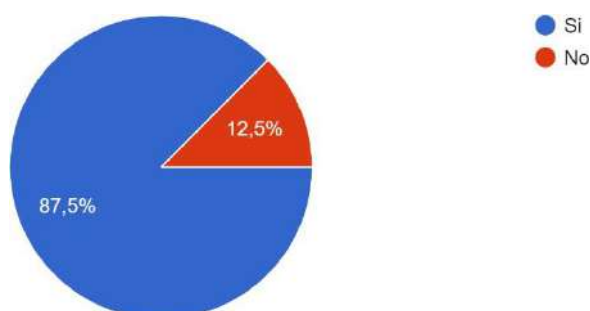
14. ¿Considera que en el Distrito de Educación 11D03 Paltas se debería implementar un plan de Clima Laboral?

Tabla 25: Implementación de un plan de Clima Laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 21 | 87,5% |
| No | 3 | 12,5% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 46: La autora 2022

Gráfica 17: Implementación de un plan de Clima Laboral



Fuente 47: La autora 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% de las personas encuestadas el 87,5% señala que en el Distrito de Educación 11D03-Paltas si debe haber un plan de mejora del clima laboral, mientras que el 12,5% hace referencia a la variable de no.

Análisis cualitativo:

Del personal encuestado del Distrito de Educación 11D03-Paltas, creen que dentro de la Institución si debe haber un plan de mejora del clima laboral el cual permita reforzar el ambiente dentro de la organización.

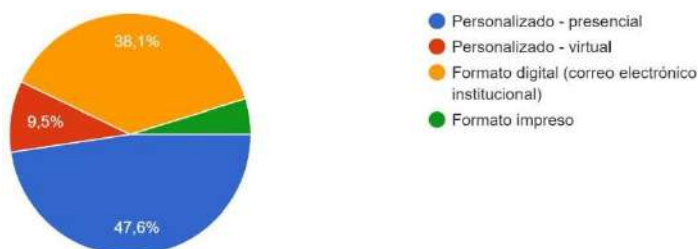
15. De ser afirmativa su respuesta anterior ¿Por qué medio de Comunicación le gustaría conocer el plan de mejoras del Clima Laboral?

Tabla 26: Medios de comunicación para conocer el plan de mejoras del Clima Laboral

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| Personalizado - Presencial | 13 | 47,6% |
| Virtual | 2 | 9,5% |
| Formato digital (correo electrónico) | 8 | 38,1% |
| Medios impresos | 1 | 4.8% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente 48: La autora 2022

Gráfica 18: Medios de comunicación para conocer el plan de mejoras del Clima Laboral



Fuente 49: La autora 2022

1

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado el 47,6% que corresponde a 13 personas señalan el medio de comunicación por el que le gustaría conocer el plan de clima laboral es personalizado - presencial, en cambio el 38,1% prefiere en formato digital (correo electrónico), mientras que el 9,5% indica que sea de manera virtual y finalmente el 4,8% elige los medios impresos.

Análisis cualitativo:

De acuerdo a los resultados obtenidos la gran mayoría del personal del Distrito de Educación 11D03-Paltas, les gustaría conocer los resultados personalizados-presencial, el cual servirá para socializar el plan de mejora del clima laboral.

10. Propuesta de Acción

10.1. Introducción

La presente propuesta tiene como objetivo la creación de un plan de mejora del clima laboral dentro del Distrito de Educación 11D03-Paltas, lo cual contribuirá a la mejora del ambiente en los que se están desempeñando los funcionarios, para el diseño y ejecución de esta investigación se tomará en cuenta conceptualmente definiciones sobre el clima laboral, comunicación efectiva, trabajo en equipo, y liderazgo como estrategias claves, establecidas en las necesidades y modo de trabajo en el Distrito de Educación 11D03-Paltas.

Es importante tomar a consideración que la comunicación efectiva es importante en el ambiente laboral ya que, si el mensaje o la información que se quiere transmitir no es entendible, este puede causar una serie de malinterpretaciones que pueden llevar a mal entendidos. Los funcionarios que invierten tiempo y energía en entregar líneas claras de comunicación aumentan rápidamente los niveles de confianza entre los demás, lo cual se traducirá en una mayor productividad, motivación y mejores resultados.

En la presente investigación se considerará el trabajo en equipo como un aspecto efectivo para el clima organizacional, por lo que debe estar en constante evaluación y control, es una parte fundamental en las empresas, facilita que los miembros se sientan a gusto en su lugar de trabajo y desarrollen las tareas de una mejor manera, así como un buen liderazgo que es importante en la organización dado que este contribuye a identificar y fortalecer las habilidades de los funcionarios que están bajo a su tutela, el impacto del liderazgo es uno de los principales motores para generar un buen clima laboral, que este alineado a las necesidades de los colaboradores, con todo esto ayudara a llevar al cumplimiento de los objetivos de la organización.

10.2. Presentación

Inicialmente, un buen clima laboral no solo beneficia al colaborador, sino a toda la organización ya que, si se procura una buena relación entre empresa y capital humano, los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, generando mayor productividad.

En lo económico: generar un buen clima laboral aumenta el rendimiento de los colaboradores y con esto obteniendo un trabajo de calidad, buenas relaciones laborales, esto significa un beneficio financiero y organizacional para las empresas.

Adicional a esto al contar con un buen ambiente organizacional hace que los empleados sean más felices y desarrollen un sentido de pertenencia hacia la empresa al sentirse más valorados y, por ende, que tengan una respuesta positiva, que se traduce en un mayor rendimiento, es por esto, al hablar de promover un buen clima de trabajo óptimo en una organización se debe pensar únicamente en los pros que trae consigo.

Por lo antes mencionado, la importancia de generar un clima laboral favorable radica en aspectos tales como:

- ✓ Incrementa la motivación.
- ✓ Aumenta el compromiso.
- ✓ Promueve el trabajo en equipo.
- ✓ Facilita la comunicación efectiva.
- ✓ Mejora la relación entre jefes y subordinados.
- ✓ Refuerza la imagen corporativa.
- ✓ Aumenta el rendimiento.
- ✓ Favorece la retención de talentos.

10.3. Beneficiarios

Los beneficiarios, está enfocados al personal que labora en el Distrito de Educación 11D03- Paltas, porque va a beneficiar de tal manera que se pretende mejorar clima laboral de la Institución.

Tabla 27:Beneficiarios

| Tipo de beneficiarios | A quien está dirigido | Resultado | Alcance |
|------------------------------|---|---|--|
| Directo | Funcionarios de Distrito de Educación 11D03- Paltas | *Comunicación efectiva. *Buen Liderazgo. *Trabajo en equipo. *Motivación a los funcionarios. *Buena relación entre jefes y subordinados. *Buen rendimiento del personal. *Retención de buenos talentos. | 27 colaboradores del Distrito de Educación 11D03 |
| Indirecto | Profesores yEstudiantes | *Mejor atención a Profesores y Estudiantes. | 390 profesores 931 alumnos |

Fuente 50: La autora 2022

10.4. Estructura

Figura 5:Flujograma



Fuente 51 :La autora 2022

10.5. Documento presentado

FICHA TÉCNICA

Ing. Ana Cordero Clavijo, Mgs
Rectora

Lic. Paulina Martínez Vega; Mgs
Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar. Mgs.
Coordinadora de Carrera

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo. Mgs.
Director

Karen Paola Maita Vivanco.
Autora

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano
Carrera

Loja - Ecuador, 2022

Índice de contenidos

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA | 1 |
| 2. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL | 2 |
| 3. MARCO LEGAL | 6 |
| 4. MEJORA DEL CLIMA LABORAL | 10 |
| 5. DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA | 13 |
| 6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 25 |
| 7. PRESUPUESTO | 26 |
| 8. RESULTADOS ESPERADOS | 27 |

1. Presentación de la empresa

Un Distrito de educación es un nivel desconcentrado que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones. Estos se conforman por un máximo de 28 circuitos educativos. La finalidad de un distrito es acercar a la ciudadanía servicios educativos en concordancia con los lineamientos definidos por el Nivel Central, y en observancia a la planificación establecida por el Nivel Zonal. El Distrito de Educación 11D03-Paltas, unidad de estudio del presente trabajo, se adscribe a la Zona 7 de Educación.

El principal objetivo de la educación: el desarrollo integral de la persona, además de sus evidentes beneficios para una vida más plena y mejor, la educación puede contribuir a la mejora de la sociedad en su conjunto; una sociedad en la que la gente sea consciente de sus derechos y deberes. La Dirección Distrital 11D03 Paltas Educación brinda los servicios educativos de manera cercana a la ciudadanía Paltense, tomando en cuenta los lineamientos definidos por el Nivel Central, así como la planificación que se desprende del Nivel Zonal.

El nuevo Modelo de Gestión Educativa, el cual plantea la estructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

2. Filosofía institucional

Misión

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Visión

El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación.

Valores:

- **Honestidad**, para tener comportamientos transparentes –honradez, sinceridad, autenticidad, integridad– con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor.
- **Justicia**, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar por la justicia a fin de que no se produzcan actos de corrupción.
- **Respeto**, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes,

normas sociales y la memoria de nuestros antepasados.

- **Paz**, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, para reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, y para reconocer la dignidad y los derechos de las personas.
- **Solidaridad**, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y se consiga así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad.
- **Responsabilidad**, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás, y como garantía de los compromisos adquiridos.
- **Pluralismo**, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, y para desarrollar libremente personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás.

3. Glosario de términos nuevos

A

Acción: Palabra que indica que una persona, animal o cosa (material o inmaterial) está haciendo algo, está actuando (de manera voluntaria o involuntaria, de pensamiento, palabra u obra), lo que normalmente implica movimiento o cambio de estado o situación y afecta o influye en una persona, animal o cosa.

Ad hoc: una locución latina que significa literalmente «para esto». Generalmente se refiere a una solución elaborada específicamente para un problema o fin preciso y, por tanto, no es generalizable ni utilizable para otros propósitos. Se usa pues para referirse a algo que es adecuado sólo para un determinado fin.

C

Causas: Cosa a la que se debe que ocurra otra cosa determinada.

Clima laboral: suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa

Comunicación: Acción de comunicar o comunicarse.

Conflictos: Situación en que hay que tomar una decisión entre dos o más opciones o en que no se puede hacer, por alguna razón externa, lo necesario.

D

Decálogo: Conjunto de reglas que se consideran básicas para una actividad.

Desarrollo personal: El desarrollo personal es la realización de un proceso de introspección en el que intentamos descubrir nuestra propia identidad para explorar nuestros talentos, mejorar nuestra salud, hacer cambios en nuestro estilo de vida, y todo aquello que sea necesario para estar en armonía con nuestra mente y cuerpo

Desempeño laboral: Es un proceso de evaluación de la eficacia y eficiencia con la que los distintos trabajadores de la compañía desarrollan sus actividades y contribuyen al cumplimiento de los objetivos fijados por la empresa.

E

Encuesta: Serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado

Entrevista: Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se tiene un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.

I

Incentivos: Que impulsa a hacer o desear una cosa, especialmente a obrar o hacer determinada cosa mejor o más deprisa.

L

Liderazgo: es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo, que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder.

M

Motivación: Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo.

P

Plan de mejoras: es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones. Este instrumento les permite saber hacia dónde va la institución y qué es lo que necesita mejorar el niño

Problema: Cuestión discutible que hay que resolver o a la que se busca una explicación

Productividad: el concepto de productividad laboral hace referencia a la productividad del propio empleado. Esta puede definirse como el volumen de tareas que un trabajador puede llevar a cabo en un tiempo determinado (en una hora o en una jornada, por ejemplo).

Propuesta: Presentación o recomendación de una persona para que ocupe un determinado cargo o empleo

Proyectual: consiste simplemente en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Su finalidad es la de conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo.

R

Recompensas: Cosa o acción con la que se recompensa

Recurso humano: Los empleados, trabajadores y colaboradores son quienes conforman lo que se conoce como recursos humanos de una entidad. El concepto también se utiliza para nombrar al departamento, la oficina o la persona que se dedica, elegir, contratar, formar y retener a los trabajadores de una compañía.

Relaciones interpersonales: forman parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se establece entre dos o más personas de forma recíproca.

Resolución de problemas: se puede definir como la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y evaluar la implementación de tal solución.

Responsabilidad: Cualidad de la persona responsable.

S

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Sistema: Conjunto de reglas, principios o medidas que tienen relación entre sí.

Superación personal: es el proceso de evolución y transformación que experimenta una persona al adoptar nuevos hábitos, formas de pensar y cualidades que le permiten alcanzar sus metas y desarrollar todo su potencial en diversos ámbitos de la vida.

T

Técnica: Conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada, en especial cuando se adquieren por medio de su práctica y requieren habilidad.

Trabajo en equipo: se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.

4. Marco Legal

Acuerdo ministerial No. MDT-2018-C138

Art.4. De La Medición De Clima Laboral Y Cultura Organizacional. -La medición de clima laboral se debe realizar anualmente de manera obligatoria según la planificación anual establecida por la dirección de gestión del cambio y cultura organizacional. La medición de cultura organizacional, se realizará de manera obligatoria una vez cada dos años. Estos dos tipos de mediciones se deberán llevar a cabo de manera integral, es decir, planta central y sus niveles de desconcentración, sí fuere el caso.

Art.9. Del objetivo de la medición de Clima laboral. -El objetivo de la medición de clima laboral es conocer en forma técnica sistemática la percepción de las y los servidores públicos acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el objeto de elaborar planes que permitan corregir de manera priorizado los factores críticos identificados que afecten el compromiso la productividad del servidor, esto a fin de mejorar la calidad en el servicio a la ciudadanía.

Art. 10. Del clima laboral. - El clima en laboral es la percepción que tienen las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y qué afecta directa o indirectamente a su desempeño

Art.11. De los componentes del modelo de medición de clima laboral. - la medición de clima laboral estará conformada por tres componentes principales:

Liderazgo

Compromiso

Entorno de trabajo

Herramientas de la medición del clima laboral

Art. 18. De la herramienta de medición de clima laboral. - el instrumento que se utiliza para la medición si era una encuesta electrónica creada para mediar la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre los componentes del liderazgo compromiso y entorno de trabajo dentro de su institución.

Indicador del clima laboral

Art. 32. Planes de mejora. -Son una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos, que funcionan como una hoja de ruta en la que se establece la manera cómo se organizaran, orientaran e implementarán las tareas requeridas para la consecución de metas y objetivos relacionados con el mejoramiento del clima laboral y cultura organizacional de la institución intervenida.

Ley Orgánica De Servicio Público (LOSEP)

Art. 32. Derechos de las servidoras y los servidores públicos. – (1)- Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

5. Diagnóstico de la Empresa

En función de los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en el estudio, esto es encuesta y entrevista, se ha podido inferir que en el Distrito de Educación 11D03-Paltas existen algunos inconvenientes que podrían estar afectando a la productividad de dicha organización.

Entre los principales conflictos que se pueden indicar a partir de las respuestas de los funcionarios están la inefectiva comunicación entre los colaboradores, sobre todo en cuanto a la ejecución de procesos administrativos, así como, en el flujo y acceso adecuado de información relevante para el desempeño de sus funciones, como, por ejemplo, en cuanto al acceso de información sobre el clima laboral.

A la vez, se puede detectar la necesidad de fortalecer la integración del equipo, ello en virtud de la percepción respecto a estrategias en torno al clima laboral que resultan fluctuantes y carentes de indicadores específicos que den cuenta de su eficacia. En este orden de ideas, a lo expuesto se suma las limitadas reuniones periódicas que permitan estar al tanto de los avances de las planificaciones respecto a los servicios ofertados.

Por su lado, la información brindada por los directivos permite detectar la necesidad de una mayor promoción de capacitación específica respecto a liderazgo efectivo, trabajo en equipo, y habilidades blandas, principalmente.

En suma, se puede deducir que en el Distrito de Educación 11D03Paltas, se presentan oportunidades de mejora en cuanto a la relación laboral, desempeño individual y productividad.

6. Cuadro comparativo de ventajas y desventajas

El poseer con un excelente clima laboral dentro de una organización ayuda a obtener resultados favorables, pues esto contribuye considerablemente en el avance de los equipos de trabajo, en el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales, aumenta la productividad, la integración y retención de los talentos a lo largo del tiempo, el contar con un buen entorno de trabajo es algo fundamental y muy necesario para mejorar la imagen de la empresa.

Tabla 28: Cuadro comparativo

| Ventajas | Desventajas |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva, permite la creatividad e innovación, los empleados tienen libertad, autonomía y autocontrol, se sienten parte de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> Comunicación Ineficaz, es difícil que los empleados conozcan de manera adecuada la estrategia corporativa, tan necesaria para conseguir resultados. |
| <ul style="list-style-type: none"> Rendimiento laboral, permite conocer que aspectos se pueden mejorar, cómo gestionar las tareas de manera eficaz y qué decisiones tomar para alcanzar sus objetivos. | <ul style="list-style-type: none"> Falta de motivación baja productividad, pérdida de los trabajadores y el peligro de que se cree una mala reputación de la empresa |
| <ul style="list-style-type: none"> Favorece el trabajo en equipo, motiva a las personas a compartir sus ideas con el grupo en general, ayuda a impulsar a los equipos a hacer lo mejor y dar el máximo. | <ul style="list-style-type: none"> Baja productividad tiene riesgos y consecuencias graves para la empresa: pérdidas económicas, retrasos y errores en la producción, incumplimiento de objetivos |
| <ul style="list-style-type: none"> Consiguen resultados propuestos, mantiene el enfoque en el futuro y en el presente. | <ul style="list-style-type: none"> No hay resultados propuestos, no se planifica, no hay eficiencia en la empresa, se puede perder todo. |
| <ul style="list-style-type: none"> Buena imagen, lo que se proyecta, serenidad, seguridad, dinamismo creatividad. | <ul style="list-style-type: none"> Mala imagen, ideas negativas en las demás personas, pierden objetividad, afecta su desempeño. |
| <ul style="list-style-type: none"> Colaboradores comprometidos, son más productivos, encuentran satisfacción en lo que hacen. Esto lleva a mayor innovación y productividad | <ul style="list-style-type: none"> Colaboradores no comprometidos, esto repercute directa o indirectamente en los resultados de la organización |
| <ul style="list-style-type: none"> Actitud positiva, disposición optimista y entusiasta dirigida a toda una organización | <ul style="list-style-type: none"> Actitud negativa, no aportar nada a la organización, no dan ninguna solución a los problemas laborales. |
| <ul style="list-style-type: none"> Los directivos pueden tener información de primera fuente sobre lo que pasa en la organización. | <ul style="list-style-type: none"> Si los directivos no reciben información no tienen información en la organización. |
| <ul style="list-style-type: none"> No permitir desmotivaciones que repercute en baja productividad, fuga de talentos, e insatisfacción laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Permite desmotivaciones y por ende baja productividad, fuga de talentos e insatisfacción laboral |

Fuente 52: La autora

7. Propuesta

Tabla 29: Matriz de mejora del clima laboral

| AREA DE INTERVENCIÓN | OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES | META | ACTIVIDAD | TIEMPO | MEDIO DE VERIFICACIÓN | RESPONSABLE |
|---|---|---|--|---|---------|--|----------------|
| Liderazgo | Fortalecer la toma de decisiones respecto a la calidad de la gestión educativa. | Mayor participación de colaboradores en procesos de toma de decisiones respecto a la gestión del Distrito. | Mantener encuentros de diálogo personalizado con el 100% de colaboradores de la Dirección Distrital. | Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela. | Mensual | Cronograma de encuentros | Talento Humano |
| | Definir un modelo propio de liderazgo educativo para la Dirección Distrital. | Porcentaje de participación de colaboradores en la promoción del liderazgo educativo. | Aportes del 100% de colaboradores en la elaboración del decálogo del liderazgo educativo. | Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa | Anual | Decálogo del liderazgo educativo para el Distrito. | Talento Humano |
| Capacitación y orientación al servicio | Fomentar la capacitación continua de integrantes de la Dirección Distrital 11D03- Paltas-Educación. | Porcentaje de integrantes de la Dirección Distrital Paltas que participan en procesos de capacitación continua. | 100% de integrantes de la Dirección distrital participan en proceso De capacitación. | Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas. | Anual | Informe de capacitación anual. | Talento Humano |

| | | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|---|------------|--|----------------|
| | Promover un buen ambiente de trabajo en la Dirección Distrital. | Número de sugerencias que mejora en la gestión educativa por parte de los colaboradores | Sugerencias de mejora en la gestión educativa al semestre. | Elaborar un buzón de sugerencias anónimas de los colaboradores. | Semestral | Reporte sugerencias acciones adoptadas | Talento Humano |
| Entorno del trabajo | Mejorar la Integración al trabajo colaborativo en la Dirección distrital | Número de actividades lúdicas y de esparcimiento ejecutadas al año. | Al menos 4 actividades al año para el personal de la Dirección distrital. | Realizar la actividad denominada Rompe el hielo, derriba el muro. | Trimestral | Cronograma de actividades; fotografías | Talento Humano |
| | Propiciar formas de reconocimiento conducente a motivar extrínsecamente al personal de la institución. | Número de reconocimientos otorgados al año. | Posicionar a los reconocimientos a lo largo del año. | Reconocer e incentivar los monetarios. | Trimestral | Certificados; fotos | Talento Humano |
| Trabajo en equipo | Identificar fortalezas y debilidades en el equipo de la <u>Dirección distrital</u> | Cumplimiento satisfactorio de tareas planificadas. | Disminución de debilidades identificadas en el trabajo en equipo | Elaborar la dinámica denominado “el comunicador.” | Trimestral | Documento FODA | Talento Humano |
| | Fortalecer la capacidad para un trabajo proactivo y diligente. | Mayor integración y armonía en el equipo. | Gestión eficiente del tiempo y uso de recursos | Elaborar la Dinámica “La Isla Secreta”. | Trimestral | Aplicación Web en funcionamiento | Talento Humano |

| | | | | | | | |
|------------------------------|---|--|---|---|-----------|---|----------------|
| Comunicación asertiva | Fortalecer los canales de comunicación entre colaboradores. | Mejora de la comunicación asertiva entre el equipo que integra el Distrito de Educación. | la 100% de colaboradores satisfechos con el flujo de comunicación en la Dirección distrital | Realizar la dinámica denominada obstáculos. | Semanal | Encuesta de satisfacción de colaboradores | Talento Humano |
| | Generar un flujo de comunicación | Número de reuniones | 100% de colaboradores de la | Elaborar actividad designada Pasivo, | | Actas de reunión y acuerdos | |
| | efectiva en la Dirección Distrital. | mensuales con el equipo de la Dirección Distrital | Dirección Distrital participan de reuniones mensuales. | Agresivo, Asertivo. | Semestral | | |

Fuente 53:La autora 2022

8. Desarrollo de Perspectivas

Tabla 30: *Perspectiva 1. Liderazgo*

| OBJETIVOS | METAS | INDICADORES |
|---|--|--|
| Fortalecer la toma de decisiones respecto a la calidad de la gestión educativa. | Mantener encuentros de diálogo personalizado con al menos el 100% de colaboradores de la Dirección Distrital | Mayor participación de colaboradores en procesos de toma de decisiones respecto a la gestión del Distrito. |
| Definir un modelo propio de liderazgo educativo para la Dirección Distrital. | Aportes del 100% de colaboradores en la elaboración del decálogo del liderazgo educativo. | Porcentaje de participación de colaboradores en la promoción del liderazgo educativo. |

Fuente 54: La autora 2022

Actividad

Actividad 1: Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela.

✓ **Responsable:**

Director de talento humano

✓ **Recursos:**

Infocus

Hojas en blanco

Esferos

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

45 minutos

✓ **A quien va dirigido:**

Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas

✓ **Finalidad:**

Promover bienestar subjetivo y una buena calidad de liderazgo entre colaboradores

✓ **Pasos a seguir:**

Tabla 31: *Pasos a seguir*

| | | |
|---|--------------------|---|
| - | Orientación | Se introduce el tema a tratar (reunión en torno a debilidades de los equipos de trabajo). |
| - | Desarrollo | Los interlocutores intercambian sus opiniones sobre el tema a tratar. |
| - | Cierre | Despedida de todos los funcionarios con un bocadillo. |

Fuente 55: La autora 2022

✓ **Presupuesto:**

Tabla 32: *Presupuesto*

| | Detalle | Valor |
|--|-----------------|----------------------------|
| | Infocus | No se necesita presupuesto |
| | Hojas en blanco | \$ 3.00 |
| | Esferos | \$ 5.00 |
| | Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 56. La autora 2022

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$88,00 los mismos que serán financiados por la organización

”

Figura 6: *Actividad “Espacios de encuentro y dialogo*



Fuente 57: La autora 2022

Actividad 2: Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa.

✓ **Responsable**

Director de Talento Humano

✓ **Recursos:**

Papel en blanco

Esferos

Marcadores de pizarra

Pizarra

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

45 minutos

✓ **Pasos a seguir:**

Un colaborador escribirá en un papel aspectos negativos que detectan en su propia área de trabajo, y el otro los aspectos positivos

Finalmente, ambos grupos expondrán sus motivos de los aspectos mencionados y el moderador invitará a reflexionar y hablar de cómo pueden influir las energías positivas y negativas en el trabajo en equipo.

✓ **A quien va dirigido:**

Colaboradores del Distrito de Educación 11D03.

✓ **Finalidad:**

Esta actividad facilita la comunicación entre el trabajador con su superior, aportando así una visión global de su equipo para mejorar aspectos que incidan en una mejora del clima laboral y por tanto de la productividad.

✓ **Presupuesto:****Tabla 33:** *Presupuesto*

| Detalle | Valor |
|-----------------------|-------------------------|
| Papel en blanco | \$ 2.00 |
| Esferos | \$ 3.00 |
| Marcadores de pizarra | \$10.00 |
| Pizarra | No necesita presupuesto |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 58: La autora 2022

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$95,00 los mismos que serán financiados por la organización

Desarrollo de la Perspectiva 2**Tabla 34:** *Perspectiva 2*

| OBJETIVOS | METAS | INDICADORES |
|--|--|---|
| Fomentar la capacitación continua de integrantes de la Dirección Distrital 11D03-Paltas-Educación. | 100% de integrantes de la Dirección distrital participan en proceso de capacitación. | Porcentaje de integrantes de la Dirección Distrital Paltas que participan en procesos de capacitación continua. |
| Promover un buen ambiente de trabajo en la Dirección Distrital. | Sugerencias de mejora en la gestión educativa al semestre. | Número de sugerencias de mejora en la gestión educativa por parte de los colaboradores |

Fuente 59. La autora 2022

. Actividad 1: Capacitación y Servicio

Figura 7: Actividad 1 “Capacitación y servicio”



Fuente 60: La autora

Actividad1: Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas.

✓ **Responsable:**

✓

Director de Talento Humano

✓ **Recursos:**

✓

Moderador (Perfil del capacitador)

Infocus

Hojas en blanco

Esferos

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

4 horas

✓ **Pasos a seguir:**

Capacitación. (habilidades de gestión educativa, habilidades blandas, liderazgo)

Ejecución de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.

Break

Evaluación de satisfacción de las capacitaciones recibidas.

✓ **A quien va dirigido:**

Funcionarios del Distrito de Educación 11D03- Paltas.

✓ **Presupuesto:**

Tabla 35: *Presupuesto*

| Detalle | Valor |
|---|-------------------------|
| Moderador (Perfil del capacitador) Viáticos | Autogestión |
| Infocus | No necesita presupuesto |
| Hojas en blanco | \$ 3.00 |
| Esferos | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 61: *La autora 2022*

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización, el capacitador lo auto gestionarán

Figura 8: *Actividad “Capacitación de liderazgo”*



Fuente 62: *La autora 2022*

Actividad 2: Capacitación y orientación al servicio.

✓ **Responsable**

Director de Talento Humano

✓ **Recursos:**

Buzón de sugerencias (elaborado)

Blog de notas.

Esfero

✓ **Tiempo:**

Para escribir la sugerencia.

✓ **Pasos a seguir:**

El buzón será colocado en áreas accesibles (recepción) para que todos los funcionarios tengan oportunidad de participar proporcionando sus sugerencias o ideas. Todos los colaboradores podrán, cuantas veces lo deseen y ante cualquier circunstancia, depositar sugerencias en los buzones.

Las sugerencias se efectuarán por escrito depositándolas en el buzón.

El Departamento de Recursos Humanos tendrá acceso al buzón y los abrirá para la revisión de las mismas.

El Departamento de Recursos Humanos evaluará las sugerencias en conjunto con el Director Distrital.

✓ **A quien va dirigido:**

Funcionarios del Distrito de Educación 11D03- Paltas

✓ **Finalidad:**

Al seleccionar una sugerencia con el fin de ponerlo en práctica, ésta se anunciará en la siguiente reunión con el personal de su área y en la reunión mensual que se lleva a cabo a nivel de la empresa.

✓ **Presupuesto:**

Tabla 36: *Perspectiva.*

| ✓ Detalle | Valor |
|----------------------------------|---------|
| Buzón de sugerencias (elaborado) | \$50.00 |
| Blog de notas. (mensual) | \$20.00 |
| Esfero | \$ 1.00 |

Fuente 63: La autora 202

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$71,00 los mismos que serán financiados por la organización

Figura 9: *Buzón de Sugerencias*

Fuente 64: La autora 2022

Desarrollo de la Perspectiva 3

Tabla 37: *Desarrollo de la Perspectiva 3*

| OBJETIVOS | METAS | INDICADORES |
|--|---|---|
| Mejorar la integración y disposición al trabajo colaborativo en la Dirección distrital. | Al menos 4 actividades al año para el personal de la Dirección distrital. | Número de actividades lúdicas y de esparcimiento ejecutadas al año. |
| Propiciar formas de reconocimiento conducente a motivar extrínsecamente al Personal de la institución. | Posicionar tres reconocimientos a lo largo del año. | Número de reconocimientos otorgados al año. |

Fuente 65: La autora.

Actividad: Realizar la actividad denominada “Rompe el hielo, derriba el muro”

✓ **Responsable:**

✓

Director de Talento Humano

✓ **Recursos:**

Cartulina

Marcadores

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

1 hora con 30 minutos.

✓ **Pasos a seguir:**

Hacer varios equipos de 4 o 5 personas de manera aleatoria.

Actuar como iniciador del juego y propondrás el tema: pensar una frase muy corta (o una o dos palabras) con el motivo de la reunión, de manera individual.

Tras unos minutos de pensar y meditar, se pondrá en común la idea de cada uno.

Finalmente, cada grupo elige una frase o palabra que presentará al resto de los grupos y entre todos debatirán y valoran las opciones eligiendo la mejor de ellas. Si no se llega a un quórum, habrá que valorar por qué.

✓ **A quien va dirigido:**

Funcionarios del Distrito 11D03-Paltas

✓ **Finalidad:**

Esta actividad diseñada para ayudar a la gente a conocerse, y por lo general incluye el intercambio de nombres y otra información sobre antecedentes personales.

✓ **Presupuesto:**

Tabla 38:*Perspectiva*

| Detalle | Valor |
|----------------|--------------|
| Cartulina | \$10.00 |
| Marcadores | \$15.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 66. La Autora 2022

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$105,00 los mismos que serán financiados por la organización

Figura 10:Actividad "Rompe Hielo"



Fuente 67:La autora

Actividad: Reconocer con incentivos no monetarios.✓ **Responsable:**

Director de Talento Humano

Recursos:

Diplomas

Placas

Reconocimientos públicos

✓ **A quien va dirigido**

Colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas

✓ **Finalidad:**

✓

Lograr que los colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos con la organización

✓ **Presupuesto:**

✓

Tabla 39: *Presupuesto*

| DETALLE | Valor |
|--------------------------|----------------------------|
| Diplomas | \$25.00 |
| Medallas | \$30.00 |
| Reconocimientos públicos | No se necesita presupuesto |

Fuente 68: La autora

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$55,00 los mismos que serán financiados por la organización

Desarrollo de la Perspectiva 4

Tabla 40.*Perspectiva 4*

| OBJETIVOS | METAS | INDICADORES |
|---|--|---|
| Identificar fortalezas y debilidades en el equipo de la Dirección distrital | Disminución de debilidades identificadas en el trabajo en equipo | Cumplimiento satisfactorio de tareas planificadas |
| Fortalecer la capacidad para un trabajo proactivo y diligente. | Gestión eficiente del tiempo y uso de recursos | Número de reconocimientos otorgados al año |

Fuente 69:La autora

Figura 11:*Trabajo en equipo*



Fuente 70:La autora 2022

Actividad: El comunicador.

✓ **Responsable:**

Director de Talento Humano

✓ **Recursos:**

Papel en blanco.

Lápiz

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

1 hora con 30 minutos.

✓ **Pasos a seguir:**

Uno de los integrantes del equipo realiza un dibujo y da instrucciones al resto para hacer el mismo dibujo sin que lo vean.

Al final del juego se compara el original con las reproducciones de sus compañeros.

✓ **A quien va dirigido:**

Funcionarios del Distrito de Educación 11D03-Paltas

✓ **Finalidad:**

Este juego mejora la comunicación entre los miembros del equipo e incluso la creatividad, fomenta el trabajo en equipo.

✓ **Presupuesto:**

Tabla 41: *Presupuesto*

| Detalle | Valor |
|-----------------|--------------|
| Papel en blanco | \$3.00 |
| Lápiz | \$4.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 71: *La autora 2022*

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$87,00 los mismos que serán financiados por la organización

Figura 12: Actividad "El comunicador"



Fuente 72: La autora 2022

Actividad: *Elaborar la Dinámica “La Isla Secreta”*✓ **Responsable:**

Director de Talento Humano

✓ **Recursos:**

Hoja en blanco.

Esfero

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

2 horas.

✓ **Pasos a seguir:**

El equipo imagina que va a participar en una prueba de supervivencia en una isla desierta y solo puede llevarse cinco objetos de una lista de diez (los números pueden variar dependiendo de cómo se plantee la actividad).

En la lista de objetos puede encontrarse comida, bebida, enseres de caza y/o defensa, herramientas, bienes lujosos

El equipo debe alcanzar un acuerdo sobre qué cinco objetos son más útiles para la aventura.

✓ **A quien va dirigido:**

Funcionarios del Distrito de Educación 11D03-Paltas

✓ **Finalidad:**

Esta dinámica también permite evaluar el criterio de los empleados.

✓ **Presupuesto:**

Tabla 42: *Presupuesto*

| Detalle | Valor |
|----------------|--------------|
| Hoja en blanco | \$ 3.00 |
| Esfero | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 73: La autora 2022

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización

Figura 13: *Actividad "La isla secreta"*



Fuente 74: La autora 2022

Desarrollo de la Perspectiva 5

Tabla 43. *Perspectiva 5*

| OBJETIVOS | METAS | INDICADORES |
|--|--|--|
| Fortalecer los canales de comunicación entre colaboradores. | 100% de colaboradores satisfechos con el flujo de comunicación en la Dirección distrital | Mejora de la comunicación asertiva entre el equipo que integra el Distrito de Educación. |
| Generar un flujo de comunicación efectiva en la Dirección Distrital. | 100% de colaboradores de la Dirección Distrital participan de reuniones mensuales. | Número de reuniones mensuales con el equipo de la Dirección Distrital |

Fuente 75: La autora 2022

Actividad: Dinámica denominada “Obstáculos”

✓ **Responsable:**

Director de Talento Humano

✓ **RECURSOS:**

Credencial.

Esfero.

Refrigerio

✓ **Tiempo:**

2 horas con 30 minutos.

✓ **Pasos a seguir:**

El dinamizador introduce la dinámica explicando que tienen que pensar en situaciones en las que no se han sentidos satisfechos con una conversación o proceso comunicativo.

Cada persona comparte con el grupo y, entre todos, se identifican qué elementos o situaciones condujeron al fracaso.

A continuación, se representa con mímica alguno de los ejemplos expuestos. Puede ser de manera individual o grupal.

Para finalizar, se realiza un debate en el que cada uno pueda expresar su opinión y sentimientos.

✓ **Finalidad:**

Interacción entre los colaboradores

✓ **Presupuesto:**

Tabla 44: *Presupuesto*

| Detalle | Valor |
|----------------|--------------|
| Hoja en blanco | \$ 3.00 |
| Esfero | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 76:La autora

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización

Figura 14: *Actividad "Obstáculos"*



Fuente 77:La autora

Actividad: Elaborar actividad denominada “Pasivo Agresivo, Asertivo”**✓ Responsable:**

Director de Recursos Humanos

✓ Recursos:

Hojas de papel

Esferos

Refrigerio.

✓ Tiempo:

2 horas y 30 minutos.

✓ Pasos a Seguir:

El facilitador dirige una lluvia de ideas sobre el asertividad.

Después, de manera individual, cada uno debe pensar en la persona más sumisa que conozcan y anotar características sobre su comportamiento.

Se les pide que se levanten todos y actúen de un lado al otro del aula o salón con una actitud sumisa, utilizando exclusivamente el lenguaje no verbal.

El facilitador les pide que se queden quietos, como estatuas, adoptando gesto sumiso. Va comentando y tomando nota de cómo el grupo ha caracterizado este comportamiento.

A continuación, se cambia de comportamiento sumiso a agresivo. Previamente, han de escribir de manera individual las características de la comunicación agresiva.

De nuevo, han de quedarse paralizados y el facilitador irá comentando y pidiendo la colaboración del grupo para tomar nota.

Los integrantes del grupo van tomando asiento y elaboran, en grupo, una lista de comportamientos de una persona asertiva, sobre todo en relación a la conducta no verbal.

Otra vez, han de moverse por el aula tomando una actitud asertiva y en silencio.

El facilitador repite el pedirles que se queden como estatuas y tomar nota del comportamiento no verbal.

El facilitador dirige un debate en el que se analizan los distintos estilos comunicativos y cómo se han sentido los participantes de la dinámica en cada uno de ellos.

Posteriormente, se introducen situaciones en las que el comportamiento es asertivo y se practican. También, se pueden usar ejemplos de situaciones en las que practicar el estilo asertivo

✓ **Finalidad:**

Identificar valores, cualidades, habilidades y fortalezas de los colaboradores.

✓ **Presupuesto:**

Tabla 45: *Presupuesto*

| Detalle | Valor |
|----------------|--------------|
| Hoja en blanco | \$ 3.00 |
| Esfero | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

Fuente 78: La autora

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización

Figura 15: *Actividad “Pasivo, agresivo y asertivo”*



Fuente 79: La autora

9. Cronograma de actividades

Tabla 35: Cronograma de actividades

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL | | TIEMPO - MES | | | | | | | |
|---|----------------|--------------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Actividades | Responsable | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
| Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela | Talento Humano | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa | Talento Humano | | X | | | | | | |
| Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas. | Talento Humano | | | | X | | | | |
| Elaborar un buzón de sugerencias anónimas de los colaboradores. | Talento Humano | | | X | | | | | X |
| Realizar la actividad denominada Rompe el hielo, derriba el muro | Talento Humano | | | | | | | | X |
| Reconocer con incentivos no monetarios. | Talento Humano | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Elaborar la dinámica denominado “el comunicador.” | Talento Humano | | | | | | | | X |
| Elaborar la Dinámica “La Isla Secreta”. | Talento Humano | X | | | | | | | |
| Realizar la dinámica denominada obstáculos. | Talento Humano | | | X | | | | | |
| Elaborar actividad denominada “Pasivo Agresivo, Asertivo” | Talento Humano | | | | | | | | X |

Fuente 70: La autora, 2022

10. Presupuesto

Tabla 46: *Presupuesto*

| Área de Intervención – Liderazgo | |
|---|-----------------|
| Actividades a realizar | Valor |
| -Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela | \$88.00 |
| Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa | \$95.00 |
| Área de Intervención – Capacitación y Orientación al servicio | |
| Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas. | \$146.00 |
| Elaborar un buzón de sugerencias anónimas de los colaboradores | \$71.00 |
| Área de Intervención – Entorno del trabajo | |
| Realizar la actividad denominada Rompe el hielo, derriba el muro | \$105.00 |
| Reconocer con incentivos no monetarios. | \$55.00 |
| Área de Intervención. - Trabajo en equipo | |
| Elaborar la dinámica denominado “el comunicador.” | \$87.00 |
| Elaborar la Dinámica “La Isla Secreta”. | \$86.00 |
| Área de Intervención- Comunicación Asertiva | |
| Realizar la “Dinámica denominada obstáculos.” | \$86.00 |
| Elaborar actividad denominada “Pasivo Agresivo, Asertivo” | \$86.00 |
| VALOR TOTAL | \$905.00 |

Fuente 80. La autora 2022

11. Resultados esperados

- ✓ El contar con un buen clima laboral hace que los empleados sean más felices y desarrollen un sentido de pertenencia hacia la empresa, por ende, el ambiente organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia y rendimiento.
- ✓ Trabajadores satisfechos y aún más comprometidos con la empresa y su nivel de productividad ascenderá, logrando beneficios tanto para el propio trabajador como para la empresa.
- ✓ Fidelización por parte de los colaboradores, estarán más seguros de sí mismos, ganarán confianza y aprovecharán al máximo su tiempo de trabajo.
- ✓ Mayor productividad dentro del Distrito de Educación 11D03-Paltas y a la vez se permite tener colaboradores felices y motivados que se desempeñaran de la mejor manera en cada una de sus áreas, por lo tanto, la empresa resaltara de entre las demás.

10.6. Entrega de Resultados



10.7.Medio de Socialización

El proceso de socialización del tema denominado **“PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 11D03- PALTAS EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022”** se llevó a cabo de manera virtual mediante la plataforma meet el día miércoles 6 de abril del presente año a las tres de la tarde, en la cual se obtuvo resultados positivos por parte de los colaboradores presentes, quienes manifestaron que la propuesta planteada estuvo interesante.

10.8. Material Visual Utilizado

Figura 16. Material Visualizado

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL PARA EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 11003-PALTAS

DISTRITO DE EDUCACIÓN 11003-PALTAS

NORMATIVA LEGAL

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

PROPUESTA DE ACCIÓN

RESULTADOS ESPERADOS

La fuerza del equipo viene de cada miembro pero la fuerza de cada miembro es el equipo.

Fuente 81: La autora 2022

11. Conclusiones

a. Se concluye que, al no contar con el plan de mejora del clima laboral, puede causar el deterioro de productividad en sus actividades, a su vez, los colaboradores no se van a sentir motivados y satisfechos con las tareas que son encomendadas por sus superiores y a consecuencia de ello no obtienen los resultados esperados.

b. En base a la aplicación de las encuestas y entrevistas, se pudo observar las principales causas y efectos que produce al no contar con un plan de mejora de clima laboral en el Distrito de Educación 11D03 del cantón paltas, por ende, podría traer a futuro consecuencias que puede afectar físico y mentalmente a los colaboradores de la empresa.

c. Al Distrito de Educación 11D03 del cantón Paltas, se procedió con la propuesta de implementar el Plan de mejora de clima laboral puesto que es un factor vital para aumentar la productividad, rentabilidad y alcanzar los objetivos empresariales, por ende, ayuda a que los empleados sean productivos, y que estén directamente satisfechos en su entorno de trabajo.

d. Por medio de la socialización, se procedió en dar a conocer la importancia de contar con el Plan de mejora de clima laboral, ya que al tener el previo conocimiento ayuda a que en un futuro se evite las posibles causas y consecuencias que genere un deterioro de ambiente en la empresa, ya que esto puede causar a que no se cumpla con los resultados esperados.

12. Recomendaciones

Al Distrito de Educación 11D03 del cantón Paltas, se recomienda brindar la información necesaria para que el personal tenga el conocimiento sobre normativa, herramientas, plan de mejoras que ayude a contribuir con el correcto desempeño de sus actividades diarias.

Se recomienda realizar herramientas como encuestas, evaluaciones, formularios en donde se evidencie los posibles inconvenientes que produce al no tener un ambiente óptimo de calidad y a su vez por medio de la obtención de resultados, proceder a tomar las soluciones en bienestar tanto para la empresa como para sus trabajadores.

Se recomienda al Distrito de Educación 11D03 del cantón Paltas, implementar Plan de mejora de clima laboral, puesto que, destaca un impacto positivo en donde se proyecta la satisfacción y el grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo, ya que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora notablemente la productividad.

Por medio de la socialización presentada al Distrito de Educación 11D03 del cantón Paltas, se recomienda implementar el Plan de mejora de clima laboral, ya que, hace que los empleados sean más felices y desarrollen un sentido de pertenencia hacia la empresa al sentirse más valorados y, por ende, que tengan una respuesta positiva, que se traduce en un mayor rendimiento.

13. Bibliografía

- Aulas. (3 de Agosto de 2006). Obtenido de <https://aulas.blogia.com/2006/080301-latecnica-de-las-encuestas-otras-consideraciones-metodologicas.php>
- BORDAS MARTÍNEZ , M. J. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*.
- Coelho, F. (17 de Mayo de 2019). Obtenido de <https://www.significados.com/metodologia/> Fenomenología. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/fenomenologia/>
- Maps,G.(s.f.)
Obtenido de [tps://www.google.com/maps?q=catacocha+maps&rlz=1C1GCEA_enEC976EC976&um=1&ie=UTF&sa=X&ved=2ahUKEwiQ9cGKgeH0AhX3SjABHVvyCmwQ_AUoAXoECAEQAw](https://www.google.com/maps?q=catacocha+maps&rlz=1C1GCEA_enEC976EC976&um=1&ie=UTF&sa=X&ved=2ahUKEwiQ9cGKgeH0AhX3SjABHVvyCmwQ_AUoAXoECAEQAw)
- MÉNDEZ, A. G. (2013). EL CLIMA LABORAL COMO UN ELEMENTO. *REVISTA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN*, 59- 70.
- Moreno, S. I. (2018). Interpersonales en el clima laboral. *Revista CES Derecho*, 13 - 33. Owje, M. (s.f.). Obtenido de <https://mapas.owje.com/16221/loja.html>
- Packer,
M.(s.f.).Obteni<https://www.psicologiacultural.org/Pdfs/Traducciones/La%20investigacion%20hermeneutica.pdf>
- PEDRAZAMELO, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. . *Innovar*, 9-23.
- Raffino., M. E. (25 de septiembre de 2020). *concepto.de/entrevista*. Obtenido de [concepto.de/entrevista: https://concepto.de/entrevista/](https://concepto.de/entrevista/)
- Sanjuán, L.D.(2011). Obtenido de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf
- Tigridia, R. (4 de Enero de 2019). Obtenido de <https://www.girekstudio.com/post/5/>
- Tijera, R. V. (2017). *ESTUDIO DE RELACIONES ENTRE CULTURA, CLIMA Y FUERZA DE CLIMA LABORAL EN ECUADOR*. Ecuador: ACCIÓN PSICOLÓGICA.
- TRABAJO, M. D. (2019). *MINISTERIO DE TRABAJO GESTION DEL CAMBIO Y CULTURA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de MINISTERIO DE TRABAJO GESTION DELCAMBIO Y CULTURA ORGNIZACIONAL:

<https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>

Hernández, E. (24 de mayo de 2014). *La estrella de pánama*. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, : [https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa- nvestigación](https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia- nvestigación), T.e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKJoblers)

[disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKJoblers)

[Joblers](https://www.joblers.net/clima-laboral-negativo/). (s.f.). Obtenido de Joblers: <https://www.joblers.net/clima-laboral-negativo/>

Kaufmann-Argueta, J. (febrero de 2014). *Publicidad Tradicional a la Digital*.

Universidad de Navarra. línea, R d. (2009 de 2009). www.dialnetunirioja.es.

Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=http](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y)

[s%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y](https://www.revistalideres.ec/lideres/productividad-laboral-actitud-planificacion-trabajadores.html)

Logroño. (5 de junio de 2019). *Líderes*, 1. Recuperado el 22 de octubre de 2021, de <https://www.revistalideres.ec/lideres/productividad-laboral-actitud-planificacion-trabajadores.html>

Madrugá. (2010). *Monografias.com*. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de [Monografias.com:https://www.monografias.com/trabajos89/acercamiento-al-concepto-motivacion-laboral/acercamiento-al-concepto-motivacion-laboral.shtml](https://www.monografias.com/trabajos89/acercamiento-al-concepto-motivacion-laboral/acercamiento-al-concepto-motivacion-laboral.shtml)

María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de [fido.palermo.edu:https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf)

Martínez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo>

Méndez. (2006). *Scielo*. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de Scielo: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)

[46452009000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004) Morales, F. C. (12 de Mayo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 02 de diciembre de 2021, de [Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html](https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html)

Morillo. (2006). *Revista psicologica cientifica.com*, 1. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Olivero Sánchez, F. R., & Navas Montes, Y. (2010). *Calidad de la Educación Superior en América Latina*. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria.

Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20america%20latina> Orange, F (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf Ortiz, J. L. (25 de septiembre de 2021). *hubspot*. Recuperado el 02 de diciembre de 2021, de hubspot: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral> Packer, M. (s.f.). Recuperado el 09 de diciembre de 2021, de <https://www.psicologiacultural.org/Pdfs/Traducciones/La%20investigacion%20hermeneutica.pdf> Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión. Raffino., M. E. (25 de Septiembre de 2020). *concepto.de/entrevista*. Recuperado el 09 de diciembre de 2021, de *concepto.de/entrevista*: <https://concepto.de/entrevista/> Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/> Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*. Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6 Sanjuán, L. D. (2011). Recuperado el 09 de diciembre de 2021 de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf Tena Suck, A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada. https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s Tigridia, R. (4 de Enero de 2019). Recuperado el 09 de diciembre de 2021, de <https://www.girekstudio.com/post/5Timothy>, Robbins. (2013). *gestiopolis*. Recuperado el 02 de diciembre de 2021, de *gestiopolis*: <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/> Torres. (2007). *Pepsic*. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de *Pepsic*: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-50X2008000200017 Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentación. Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de academicimpact.un.org:




<https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior> Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php

Weller, M. (2011). *Producción Académica*.






14. Anexos

14.1 Presupuesto

Recursos Humanos

-  Director de Titulación
-  Estudiante
-  Distrito de Educación 11D03 del Cantón Paltas

Recursos Materiales

-  Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
-  Servicio de internet
-  Material de apoyo
-  Libros
-  Diccionarios

Recursos Financieros

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Tabla 47: *Recursos Financieros*

| RUBROS | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | COSTO UNITARIO | COSTO TOTAL |
|---|-----------------------------|-----------------|---------------------------|------------------------|
| RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO | | | | |
| Computadora | Unidad | 1 | \$600,00 | \$600,00 |
| Pen drive | Unidad | 1 | \$ 15,00 | \$ 15,00 |
| Impresiones b/n | Hojas | 150 | \$ 0.05 | \$ 7.50 |
| Impresiones a color | Hojas | 150 | \$0.25 color | \$37.50 |
| Anillado | Unidad | 4 | \$ 15,00 | \$60,00 |
| Suministros de Oficina. | Unidad | 10 | \$ 5,00 | \$50,00 |
| Empastado | Unidad | 3 | \$ 30,00 | \$ 90,00 |
| Internet | Mensual | 6 | \$ 22,00 | \$132,00 |
| Hojas valoradas | Unidad | 4 | \$ 2,00 | \$ 8,00 |
| SERVICIOS VARIOS | | | | |
| Transporte | Unidad | 15 | \$ 10,00 | \$150,00 |
| Alimentación | Valor total | 15 | \$ 2,50 | \$ 37,50 |
| Llamadas telefónicas | Valor total | | | \$ 10,00 |
| Brochures Manual | Varios | 3 | \$ 55,00 | \$165,00 |
| Imprevistos | Unidad | 5 | \$ 20,00 | \$100,00 |
| TOTAL | | | \$ 776,80 | \$1462,5 |

Fuente 82.La autora 2022

14.2. Cronograma

Tabla 48: Cronograma

| N° | Actividades | Oct. | | | | Nov. | | | | Dic. | | | | Ene. | | | | Feb. | | | | Mar. | | | | Abr. | | | | | | | |
|----|--|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|--|---|--|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Directores de titulación, les orientarán en las líneas de investigación del Instituto y les inducirán sobre los problemas que se pretenden solucionar con la investigación (proyecto de investigación de fin de carrera). | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Refuerzo en el problema a trabajar en base a las líneas de investigación. | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Identificación del problema. | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Planteamiento del problema | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Elaboración de justificación. | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Planteamiento de objeto general y objetivos específicos. | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Elaboración del marco institucional y marco teórico. | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Elaboración del diseño metodológico: Metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación. | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Determinación de la muestra, recursos y bibliografía. Para determinar la muestra cooperará con ustedes el Ing. Fernando Pesantez. Los tutores deben recordar con anticipación el tema al Rectorado. | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Presentación del proyecto ante Vicerrectorado con la petición para su aprobación en su orden: Carátula, problema, tema, justificación, objetivos: general y específicos, marco institucional, marco teórico, metodología, recursos, cronograma y bibliografía. La presentación la hace en un solo grupo el tutor del grupo. Se los debe dejar en Secretaría delISTS. | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Mientras se aprueba los temas, los directores y estudiantes deben continuar el proceso dado que los temas atienden a líneas de investigación determinadas con anticipación. Investigación de campo: Diseño y aplicación de encuesta y/o entrevista, observaciones de campo, tabulación y elaboración de gráficas, análisis cuantitativo y cualitativo. | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Desarrollo de investigación y propuesta de acción. | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| 24 | Elaboración de conclusiones y recomendaciones, levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 25 | Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera, de acuerdo al horario que estipule Secretaría General. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |

Fuente 83. La autora 2022

14.3 Certificado enviado a la institución para realizar el proyecto de titulación



**INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO**
hacemos parte de talento



TALENTO HUMANO
RECURSOS PARA EL ÉXITO

Loja, 22 de noviembre de 2021

Ing. Carlos Julio López
Director del Distrito de Educación 11D03 Paltas-Educación
Presente.-

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado **PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 11D03 PALTAS- EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022**, el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó al estudiante **KAREN PAOLA MAITA VIVANCO** con C.I 1104963580 mismo que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,



Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO



Karen Paola Maíta Vivanco
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Recibido en la oficina de la institución

22/11/2021

Luz

15000

(Handwritten signature)

14.4 Certificado de Ejecución del Proyecto


 República del Ecuador

Ministerio de Educación

Asunto: Autorización para realizar Ejecución de proyecto Plan de Mejora

Oficio N° 102-UDTH-DD11D03-P-E-2021

Catacocha, 23 de noviembre de 2021


Ing.
 Jackson Michael Qaevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO
 Presente

De nuestras consideraciones:


Mediante el presente expresamos a Usted un cordial y atento saludo deseándole éxitos en sus actividades personales y propias de su cargo.

En respuesta a la solicitud de fecha 22 de noviembre de 2021, presentada a esta Dirección Distrital 11D03 Paltas-Educación, suscrita por usted, en la que solicita autorización para que la estudiante Karen Paola Maita Vivanco, realice la ejecución del Plan de Mejora del Clima Laboral en esta Dirección Distrital, en uso de las atribuciones que nos competen nos permitimos autorizar para que la estudiante en mención cumpla con la actividad solicitada en esta institución.

Atentamente,

Mgs. Carlos Julio López Celi
DIRECTOR DISTRITAL 11D03
PALTAS - EDUCACIÓN




Dr. Rodrigo Mumbel Guerrero Martínez
JEFE DISTRITAL DE TALENTO
HUMANO (E)

Gracias

Dirección Distrital 11003- Paltas Educación
 Dirección: Av. Nalán Briones y Juan Benigno Vela
 Código postal: 110301 / Catacocha-Loja-Ecuador
 Teléfono: 593-(07) 368-3504 - www.educacion.gob.ec


Gobierno
 del Encuentro

Juntos lo logramos

14.5 Certificación de Aprobación – Vicerrectorado


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Avanza por el talento

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Marzo del 2022
Of. N° 87 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). MAITA VIVANCO KAREN PAOLA
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 11003 PALTAS- EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (e/lla) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
VICERRECTORADO
SUDAMERICANO

14.6 Certificado enviado a la Institución para la Socialización de Resultados



Loja, 28 de marzo de 2022

Ing. Mgs.
Carlo Julio López Celi.
Director del Distrito de Educación 11D03- Paltas.
Presente.-

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, solicito de la manera más cordial se indique la **fecha, hora y responsable** para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado "**Plan de mejora del Clima Laboral del Distrito de Educación 11D03-Paltas**", ejecutado por la estudiante Karen Paola Maita Vivanco con C.I 1104963580, mismo que necesita de su previa autorización para coordinar dicha actividad.

De esta manera queremos contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,


Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO


Karen Paola Maita Vivanco
ESTUDIANTE RESPONSABLE

DIRECCION DISTRITAL 11D03 - PALTAS - EDUCACION
RECIBIDO
Por: Luis Fehra
Fecha: 02/03/2022
Dia: Lunes Hora: 12:00

UNIDAD DE ATENCION CIUDADANA

14.7 Certificado Aprobación para la socialización e Implementación del Proyecto de titulación



República
del Ecuador

Ministerio de Educación

OFICIO Nro. 034-D-DD11D03-P-E-2022

Catacocha, 05 de abril de 2022

Asunto: Autorización para realizar proceso de socialización de los resultados finales del tema de investigación.

Sr. Ing.

Jackson Michael Quevedo Mgs.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**

Presente. -

De mi consideración:

En respuesta a su atenta comunicación mediante la cual requiere: "se indique la fecha, hora y responsable para el proceso de socialización de los resultados finales del tema de investigación denominado "Plan de mejora del Clima Laboral del Distrito de Educación 11D03-Paltas", ejecutado por la estudiante Karen Paola María Vivanco con C.I. 1164963580, mismo que necesita de su previa autorización para coordinar dicha actividad", por lo expuesto en líneas anteriores, me permito comunicar que se autoriza para el día 06 de abril del año en curso, a partir de las 15h00, para que la estudiante en mención realice el proceso de socialización de resultados, previo a esta actividad debe coordinar con el Dr. Rodrigo Guerrero Martínez, Analista Distrital de Talento Humano.

Particular autorizo, para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



CARLOS
JULIO LÓPEZ




Mgs. Carlos Julián López Celis

DIRECTOR DISTRITAL 11D03 PALTAS-EDUCACIÓN

CL/c

Cc: Archivo Dirección

14.8 Certificación de Abstract

CERTIF. N° 010-VH-ISTS-2022
 Loja, 30 de Abril de 2022

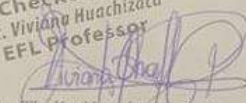
El suscrito, Lc. Viviana Thalía Huachizaca Pugo, **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la señorita **MAITA VIVANCO KAREN PAOLA** estudiante en proceso de titulación periodo Octubre 2021 – Mayo 2022 de la carrera de **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake!

Checked by:
 Lc. Viviana Huachizaca
 EFL Professor


Lc. Viviana Thalía Huachizaca Pugo
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

Matriz: Miguel Rlofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar



Ministerio de Educación

Certificado N° 003-DD11D03-P-E-2022
Catacocha, 11 de mayo de 2022

Mg. Carlos Julio López Celi
DIRECTOR DISTRITAL 11D03 PALTAS-EDUCACIÓN

CERTIFICO:

Que **KAREN PAOLA MAITA VIVANCO** con C.I. 1104963580, estudiante del Instituto Tecnológico Sudamericano, el día 06 de abril del año en curso, realizó la socialización de los resultados finales del tema de investigación denominado "**Plan de Mejora del Clima Laboral del Distrito de Educación 11D03 Paltas**", dirigido al personal administrativo de la Dirección Distrital 11D03 Paltas-Educación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad

Atentamente,



CARLOS
JULIO LOPEZ

Mgs. Carlos Julio López Celi

DIRECTOR DISTRITAL 11D03 PALTAS-EDUCACIÓN

Ciudad: Catacocha
Código Postal: 090507

14.9 Encuesta Aplicada



Reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, y a la vez, nuestra gratitud por su apoyo en este proceso de investigación denominado “**Plan de mejora del Clima laboral del Distrito de Educación 11D03 – Educación de la Provincia de Loja para el año 2022**”. Cuyo objetivo es fortalecer el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la Institución. Es de gran importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

❖ ¿Qué edad tiene?

22 años o menos () 23–30 años () 31- 40 años ()
41- 50 años () 51 años o más ()

❖ Genero

Masculino () Femenino () No definir ()

❖ Nivel de Educación

Bachillerato () Tecnológico()/ Universitario ()
Maestría () Doctorado () Ninguno ()

❖ Departamento en el que pertenece.

Administración Financiera () Atención Ciudadana () Talento Humano ()
Asesor Jurídico () Apoyo Seguimiento y Regulación () Planificación ()
Tecnología de Información y Comunicación () Planificación () Consejería ()

❖ Tiempo de empleabilidad.

1 – 11 meses () 1 - 2 años () 3- 4 años () 5 años a más ()

1. ¿En el Distrito de Educación 11D03 Paltas han brindado información sobre el clima laboral dentro de la organización?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

2. ¿Considera que existe un buen clima Laboral en el Distrito de Educación 11D03 Paltas?

Siempre () Casi siempre () A vece () Nunca ()

3. ¿Cree usted que poseer un buen clima laboral en la organización es de gran ayuda para el desarrollo de las actividades?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

4. ¿Considera usted que el compañerismo es importante para poder tener un buen clima laboral?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

5. ¿El apoyo y confianza de sus compañeros son de gran ayuda para el clima laboral en la organización?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

6. ¿Cree usted que la comunicación asertiva entre compañeros es primordial para mantener un excelente clima laboral?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

7. ¿Considera usted que los colaboradores deben controlar sus emociones para no dañar el clima laboral?

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

8. En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral.

Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()

9. Usted ha participado en mejoras para un buen clima laboral dentro del Distrito de Educación 11D03 Paltas

Siempre() Casi siempre () A veces() Nunca()

10. En el Distrito de Educación 11D03 Paltas – Educación se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal.

...Siempre() Casi siempre () A veces() Nunca()

11. ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas – Educación se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

...Siempre() Casi siempre () A veces() Nunca()

12. ¿En el Distrito de Educación 11D03-Paltas cuenta con un Plan de mejoras del clima Laboral?

... .Si() NO()

13. ¿Usted ha participado con acciones que dañen el clima laboral de la organización?

...Siempre() Casi siempre () A veces() Nunca()

14. ¿Considera usted que en el Distrito de Educación 11D03 Paltas se debe implementar un plan de Clima Laboral?

... Si() NO()

15. ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas realizan actividades deportivas, paseos, entre otras actividades donde permitan fortalecer el clima laboral?

.....Siempre() Casi siempre () A veces () Nunca()

16. ¿Por qué medio de Comunicación le gustaría conocer el plan del Clima Laboral?

Personalizado/Presencial () Virtual() Redes Sociales()

Medios Impresos()

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

14.10 Entrevista Aplicada



Reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, y a la vez, nuestra gratitud por su apoyo en este proceso de investigación denominado “**Plan de mejora del Clima laboral del Distrito de Educación 11D03 – Educación de la Provincia de Loja para el año 2022**”. Cuyo objetivo es fortalecer el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la Institución. Es de gran importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

Nombres y Apellidos:

Cargo en la Organización:

Tiempo de empleabilidad:

Cantidad de personal a su cargo:

1. **¿Considera usted que en el Distrito de Educación 11D03 Paltas posee un excelente clima laboral?**

2. **¿En el Distrito de Educación 11D03 - Paltas actualmente posee algún plan de mejoras del clima laboral?**

3. ¿En el Distrito de Educación 11D03 de Paltas se preocupa por la resolución de conflictos que se dan entre compañeros que se dan dentro del ambiente labora?

4. ¿Considera que tener un buen clima laboral hace que la organización sea aún más productiva?

5. ¿Considera que la comunicación entre los funcionarios del Distrito de Educación 11D03 Paltas- Educación es efectiva? ¿Qué estrategias considera pertinentes para mejorar los canales de comunicación entre los funcionarios?

12. ¿En el Distrito de Educación 11D03 Paltas organiza algún evento fuera de la institución donde los colaboradores de diferentes departamentos puedan interactuar y así haya una mejor comunicación y por ende un mejor clima laboral?

13. Considera necesario implementar un plan de Clima Laboral para el Distrito de Educación 117D03- Paltas

14. ¿Qué le gustaría que se pueda incluir en el plan de mejora de clima laboral para el Distrito de Educación 11D03 Paltas?

¡Gracias por su colaboración!!

14.11 Plan de Socialización

Tabla 39: Plan de Capacitación

| Fecha | Herramienta utilizada | Actividades | Objetivo | Contenido socializado | Día | Hora | Observaciones |
|----------------|--|---|---|---|-----------|-------|---------------|
| 06 / 04 / 2022 | Plataforma Meet Herramientas digitales en Power Point | <ul style="list-style-type: none"> • Palabras por parte del director del Distrito. • Socialización de resultados. • Preguntas realizadas por los empleados y autoridades . • Despedida. | Dar a conocer al Distrito de Educación 11D03 del cantón Paltas la socialización de resultados sobre el Plan de mejora de clima laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Marco legal • Diagnóstico organizacional • Propuesta de acción • Actividades en base al clima laboral • Resultados esperados • Presupuesto | Miércoles | 15H00 | Ninguna |

Fuente 75: La Autora

La socialización de resultados fue presentada en el Distrito de Educación 11D03 del cantón Paltas, el día miércoles a las 15H00 en modalidad online por la plataforma Meet, se inició con la bienvenida por parte del Director para dar paso a comenzar con la exposición, luego se presentó la herramienta digital en donde podían observar cada tema a tratar, por consiguiente, tanto las autoridades como los empleados realizaron preguntas en relación a la temática planteada, respondiendo a todas sus preguntas de manera eficiente, finalmente me felicitaron por la presentación y se obtuvo buena acogida por parte de ellos, ya que, en un futuro piensan que es importante implementar el Plan de mejora de clima laboral, que ayuda a que todo el personal se sienta satisfecho en su entorno laboral, realizando sus actividades de manera correcta con la finalidad de alcanzar resultados positivos en beneficio tanto para la empresa como para sus trabajadores.

14.12 Evidencias Fotográficas del Proceso

Fase 1

Figura 17. Fase 1



Fuente 84. La autora 2022

Fase 2

Figura 18. Fase 2



Fuente 85. La autora 2022

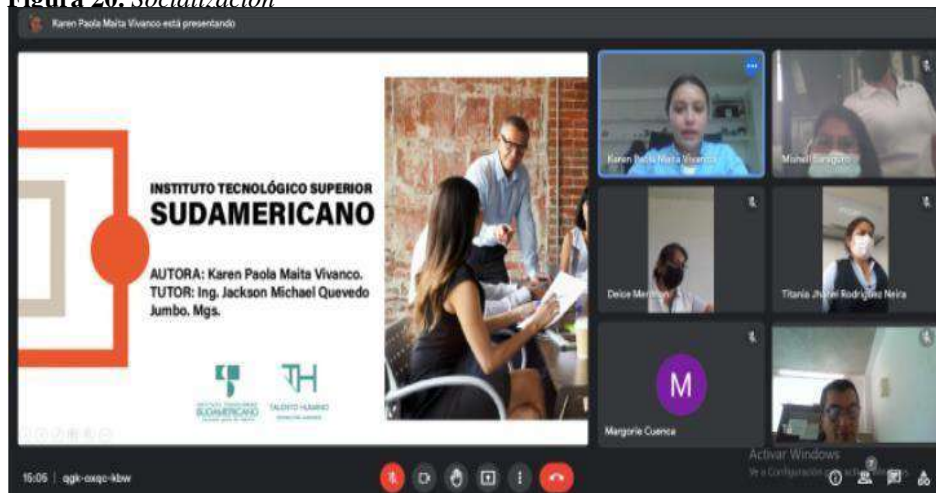
14.13 Socialización

Figura 19. Socialización



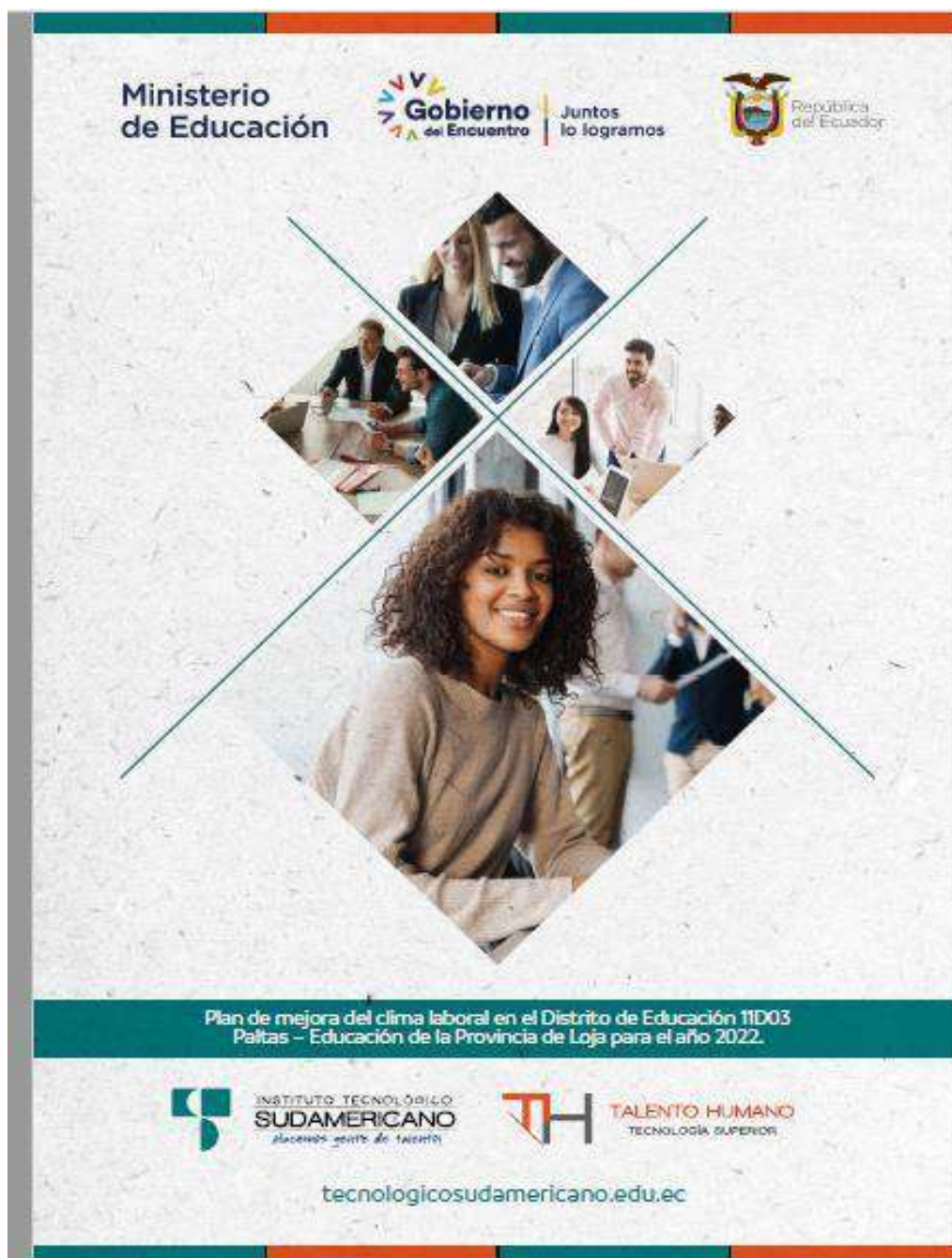
Fuente 86. La autora

Figura 20. Socialización



Fuente 87. La autora 2022

14.14 Resultado Final - Brochure



 **ASOCIACIÓN INTERAMERICANA
EDUCACIONAL**

FICHA TÉCNICA

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs
Rectora

Lic. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs
Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.
Coordinadora de carrera

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs
Director

Karen Paola Maita Vivanco
Autora

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano
Carrera

Loja – Ecuador, 2022

02 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 1803 Píscar – Educación de la Provincia de Loja para el año 2022.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Ficha técnica

Índice de contenidos

Presentación de la empresa

Glosario de terminos nuevos

Marco legal

Diagnostico de la empresa

Cuadro comparativo de ventajas y desventajas

Propuesta de acción

Desarrollo de perspectivas

Cronogramas de aplicación

Presupuesto

Resultados esperados



PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Ministerio
de Educación



Finalidad

Es aproximar a la ciudadanía servicios educativos en concordancia con los lineamientos definidos por el Nivel Central

Objetivo

Desarrollar integral de la persona
Beneficios para una vida más plena y mejor

La Dirección Distrital 11D03 Paltas Brinda servicios

- Educativos de manera cerca a la ciudadanía páttrnse lineamientos
- Defenidos por el nivel Central
- Planificación que se desprende del Nivel zonal

2. GLOSARIO TÉCNICO

A

• **ad hoc:** una locución latina que significa literalmente «para esto». Generalmente se refiere a una solución elaborada específicamente para un problema o fin preciso y, por tanto, no es generalizable ni utilizable para otros propósitos. Se usa pues para referirse a algo que es adecuado sólo para un determinado fin.

C

• **Clima laboral:** suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la

• **Conflictos:** Situación en que hay que tomar una decisión entre dos o más opciones o en que no se puede hacer, por alguna razón externa, lo necesario

D

• **Decálogo:** Conjunto de reglas que se consideran básicas para una actividad.

• **Desarrollo personal:** El desarrollo personal es la realización de un proceso de introspección en el que intentamos descubrir nuestra propia identidad para explorar nuestros talentos, mejorar nuestra salud, hacer cambios en nuestro estilo de vida, y todo aquello que sea necesario para estar en armonía con nuestra mente y cuerpo

• **Desempeño laboral:** Es un proceso de evaluación de la eficacia y eficiencia con la que los distintos trabajadores de la compañía desarrollan sus actividades y contribuyen al cumplimiento de los objetivos fijados por la empresa.

P

• **Plan de mejoras:** es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones. Este instrumento les permite saber hacia dónde va la institución y qué es lo que necesita mejorar el niño

• **Proyectual:** consiste simplemente en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Su finalidad es la de conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo.

R

• **Recurso humano:** Los empleados, trabajadores y colaboradores son quienes conforman lo que se conoce como recursos humanos de una entidad. El concepto también se utiliza para nombrar al departamento, la oficina o la persona que se dedica a analizar, elegir, contratar, formar y retener a los trabajadores de una compañía.

S

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Marco legal

Acuerdo ministerial No. MDT-2018-C138

Art.4. De La Medición De Clima Laboral Y Cultura Organizacional. Se debe realizar anualmente de manera obligatoria según la planificación anual establecida por la dirección de gestión del cambio y cultura organizacional.

Art.9. Del objetivo de la medición de Clima laboral. Es conocer en forma técnica sistemática la percepción de las y los servidores acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo.

Art. 10. Del clima laboral. - El clima en laboral es la percepción que tienen las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y qué afecta directa o indirectamente a su desempeño

Art. 32. Planes de mejora. -Son una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos, para la consecución de metas y objetivos relacionados con el mejoramiento del clima laboral y cultura organizacional de la institución intervenida.

Diagnóstico de la empresa:



La información brindada por los directivos y colaboradores a través de las encuestas y entrevistas realizadas permiten detectar la necesidad de una mayor promoción de capacitación específica respecto a liderazgo efectivo, trabajo en equipo, y habilidades blandas, principalmente. Es decir que en el Distrito de Educación 11D03Paltas, se presentan oportunidades de mejora en cuanto a la relación laboral, desempeño individual y productividad.

CUADRO COMPARATIVO
Ventajas 

- ✓ Comunicación asertiva, permite la creatividad e innovación, los empleados tienen libertad, autonomía y autocontrol, se sienten parte de la organización.
- ✓ Rendimiento laboral, permite conocer que aspectos se pueden mejorar, cómo gestionar las tareas de manera eficaz y qué decisiones tomar para alcanzar sus objetivos.
- ✓ Favorece el trabajo en equipo, motiva a las personas a compartir sus ideas con el grupo en general, ayuda a impulsar a los equipos a hacer lo mejor y dar el máximo.
- ✓ Consiguen resultados propuestos, mantiene el enfoque en el futuro y en el presente.
- ✓ Buena imagen, lo que se proyecta, serenidad, seguridad, dinamismo creatividad.
- ✓ Colaboradores comprometidos, son más productivos, encuentran satisfacción en lo que hacen. Esto lleva a mayor innovación y productividad
- ✓ Actitud positiva, disposición optimista y entusiasta dirigida a toda una organización
- ✓ Los directivos pueden tener información de primera fuente sobre lo que pasa en la organización.
- ✓ No permitir desmotivaciones que repercute en baja productividad, fuga de talentos, e insatisfacción laboral.

Desventajas 

- ✓ Comunicación Ineficaz, es difícil que los empleados conozcan de manera adecuada la estrategia corporativa, tan necesaria para conseguir resultados.
- ✓ Falta de motivación baja productividad, pérdida de los trabajadores y el peligro de que se cree una mala reputación de la empresa
- ✓ Baja productividad tiene riesgos y consecuencias graves para la empresa: pérdidas económicas, retrasos y errores en la producción, incumplimiento de objetivos
- ✓ No hay resultados propuestos, no se planifica, no hay eficiencia en la empresa, se puede perder todo.
- ✓ Mala imagen, ideas negativas en las demás personas, pierden objetividad, afecta su desempeño.
- ✓ Colaboradores no comprometidos, esto repercute directa o indirectamente en los resultados de la organización
- ✓ Actitud negativa, no aportar nada a la organización, no dan ninguna solución a los problemas laborales.
- ✓ Si los directivos no reciben información no tienen información en la organización.
- ✓ Permite desmotivaciones y por ende baja productividad, fuga de talentos e insatisfacción laboral

PROPUESTA DE ACCIÓN
Desarrollo de Perspectivas

OBJETIVOS
Fortalecer la toma de decisiones respecto a la calidad de la gestión educativa.
Definir un modelo propio de liderazgo educativo para la Dirección Distrital.

METAS
Mantener encuentros de diálogo personalizado con al menos el 100% de colaboradores de la Dirección Distrital.
Aportes del 100% de colaboradores en la elaboración del decálogo del liderazgo educativo.

INDICADORES
Mayor participación de colaboradores en procesos de toma de decisiones respecto a la gestión del Distrito.
Porcentaje de participación de colaboradores en la promoción del liderazgo educativo.

Actividad 1: Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela.

Recursos:
- Infocus
- Hojas en blanco
- Esferos
- Refrigerio

Pasos a seguir:
- **Orientación:** Se introduce el tema a tratar (reunión en torno a debilidades de los equipos de trabajo).
- **Desarrollo:** Los interlocutores intercambian sus opiniones sobre el tema a tratar.
- **Cierre:** Despedida de todos los funcionarios con un bocadillo.

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11003-Paltas

Finalidad:
Promover bienestar subjetivo y una buena calidad de liderazgo entre colaboradores.

Tiempo:
45 minutos

08 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11003 Paltas - Educación de la Provincia de Loja para el año 2020

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|------------------------|-----------------------------------|
| Infocus | No se necesita presupuesto |
| Hojas en blanco | \$ 3.00 |
| Esferos | \$ 5.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$88,00 los mismos que serán financiados por la organización

Actividad: Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa

Responsable:
Director de talento humano

Recursos:

- Papel en blanco
- Esferos
- Marcadores de pizarra
- Pizarra
- Refrigerio


Pasos a seguir:

- Un colaborador escribirá en un papel aspectos negativos que detectan en su propia área de trabajo, y el otro los aspectos positivos.
- Finalmente, ambos grupos expondrán sus motivos de los aspectos mencionados y el moderador invitará a reflexionar y hablar de cómo pueden influir las energías positivas y negativas en el trabajo en equipo.

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas

Finalidad:

- Esta actividad facilita la comunicación entre el trabajador con su superior, aportando así una visión global de su equipo para mejorar aspectos que incidan en una mejora del clima laboral y por tanto de la productividad.



Tiempo:
45 minutos

| Detalle | Valor |
|------------------------------|--------------------------------|
| Papel en blanco | \$ 2.00 |
| Esferos | \$ 3.00 |
| Marcadores de pizarra | \$10.00 |
| Pizarra | No necesita presupuesto |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$95,00 los mismos que serán financiados por la organización

Desarrollo de Perspectiva 2

OBJETIVOS

Fomentar la capacitación continua de integrantes de la Dirección Distrital T1D03-Paltas-Educación.
Promover un buen ambiente de trabajo en la Dirección Distrital.

METAS

100%de integrantes de la Dirección distrital participan en proceso de capacitación.
Sugerencias de mejora en la gestión educativa al semestre.

INDICADORES

Porcentaje de integrantes de la Dirección Distrital Paltas que participan en procesos de capacitación continua.
Número de sugerencias de mejora en la gestión educativa por parte de los colaboradores.

Actividad: Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas.

Responsable:
Director de talento humano

Recursos:

- Moderador (Perfil del capacitador)
- Hojas en blanco
- Esferos
- Infocus
- Refrigerio

Tiempo:
4 horas

Pasos a seguir:

- Capacitación. (habilidades de gestión educativa, habilidades blandas, liderazgo)
- Ejecución de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.
- Break
- Evaluación de satisfacción de las capacitaciones recibidas.

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación T1D03-Paltas

10 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación T1D03 Paltas - Educación de la Provincia de Loja para el año 2023.

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|---|-------------------------|
| Moderador (Perfil del capacitador) Viáticos | Autogestión |
| Infocus | No necesita presupuesto |
| Hojas en blanco | \$ 3.00 |
| Esferos | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización, el capacitador lo autogestionará

Actividad 2: Capacitación y orientación al servicio.

Responsable:

Director de talento humano



Recursos:

- Buzón de sugerencias - Esfero (elaborado)
- Blog de notas.



Para escribir la sugerencia.

Pasos a seguir:



- El buzón será colocado en áreas accesibles (recepción) para que todos los funcionarios tengan oportunidad de participar proporcionando sus sugerencias o ideas.
- Todos los colaboradores podrán, cuantas veces lo deseen y ante cualquier circunstancia, depositar sugerencias en los buzones.
- Las sugerencias se efectuarán por escrito depositándolas en el buzón.
- El Departamento de Recursos Humanos tendrá acceso al buzón y los abrirá para la revisión de las mismas.
- El Departamento de Recursos Humanos evaluará las sugerencias en conjunto con el Director Distrital.



A quien va dirigido:

Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas



Finalidad:

Al seleccionar una sugerencia con el fin de ponerlo en práctica, ésta se anunciará en la siguiente reunión con el personal de su área y en la reunión mensual que se lleva a cabo a nivel de la empresa.

| Presupuesto | |
|---|---------|
| Detalle | Valor |
| Buzón de sugerencias (elaborado) | \$50.00 |
| Blog de notas. (mensual) | \$20.00 |
| Esfero | |
| El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$71,00 los mismos que serán financiados por la organización | |
| Desarrollo de Perspectiva 3 | |
| OBJETIVOS | |
| Mejorar la integración y disposición al trabajo colaborativo en la Dirección distrital. Propiciar formas de reconocimiento conducente a motivar extrínsecamente al Personal de la institución. | |
| METAS | |
| Al menos 4 actividades al año para el personal de la Dirección distrital. Posicionar tres reconocimientos a lo largo del año. | |
| INDICADORES | |
| Número de actividades lúdicas y de esparcimiento ejecutadas al año. Número de reconocimientos otorgados al año. | |

Actividad: Realizar la actividad denominada "Rompe el hielo, derriba el muro"

Responsable:
Director de talento humano



Recursos:
- Cartulina
- Marcadores
- Refrigerio



Tiempo:
1 hora y 30 minutos



Pasos a seguir:

- Hacer varios equipos de 4 o 5 personas de manera aleatoria.
- Actuar como iniciador del juego y propondrás el tema: pensar una frase muy corta (o una o dos palabras) con el motivo de la reunión, de manera individual.
- Tras unos minutos de pensar y meditar, se pondrá en común la idea de cada uno.
- Finalmente, cada grupo elige una frase o palabra que presentará al resto de los grupos y entre todos debatirán y valoran las opciones eligiendo la mejor de ellas. Si no se llega a un quórum, habrá que valorar por qué.



A quien va dirigido:

Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas



Finalidad:

- Esta actividad diseñada para ayudar a la gente a conocerse, y por lo general incluye el intercambio de nombres y otra información sobre antecedentes personales.

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|------------|---------|
| Cartulina | \$10.00 |
| Marcadores | \$15.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$105,00 los mismos que serán financiados por la organización

ACTIVIDADES

Actividad : Reconocer con incentivos no monetarios.

Responsable:
Director de talento humano

Recursos:
-Diplomas
-Placas
-Reconocimientos públicos

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas

Finalidad:
-Lograr que los colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos con la organización

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| Diplomas | \$25.00 |
| Medallas | \$30.00 |
| Reconocimientos públicos | No se necesita presupuesto |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$55,00 los mismos que serán financiados por la organización

Desarrollo de Perspectiva 4

OBJETIVOS
Identificar fortalezas y debilidades en el equipo de la Dirección distrital
Fortalecer la capacidad para un trabajo proactivo y diligente.

METAS
Disminución de debilidades identificadas en el trabajo en equipo
Gestión eficiente del tiempo y uso de recursos

INDICADORES
Cumplimiento satisfactorio de tareas planificadas
Número de reconocimiento otorgados al año

14 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03 Paltas – Educación de la Provincia de Loja para el año 2023.

Actividad: El comunicador.

Responsable:
Director de talento humano

Recursos:
- Papel en blanco.
- Lápiz
- Refrigerio

Pasos a seguir:
- Uno de los integrantes del equipo realiza un dibujo y da instrucciones al resto para hacer el mismo dibujo sin que lo vean.
- Al final del juego se compara el original con las reproducciones de sus compañeros.

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas

Finalidad:
- Este juego mejora la comunicación entre los miembros del equipo e incluso la creatividad, fomenta el trabajo en equipo.

Tiempo:
1 hora y 30 minutos.

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|-----------------|---------|
| Papel en blanco | \$3.00 |
| Lápiz | \$4.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$87,00 los mismos que serán financiados por la organización

15 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03 Paltas - Educación de la Provincia de Loja para el año 2022.

Actividad 2: Elaborar la Dinámica "La Isla Secreta"

Responsable:
Director de talento humano

 **Tiempo:**
2 horas



Recursos:

- Hoja en blanco.
- Esfero
- Refrigerio



Pasos a seguir:

- El equipo imagina que va a participar en una prueba de supervivencia en una isla desierta y solo puede llevarse cinco objetos de una lista de diez (los números pueden variar dependiendo de cómo se plantee la actividad).
- En la lista de objetos puede encontrarse comida, bebida, enseres de caza y/o defensa, herramientas, bienes lujosos
- El equipo debe alcanzar un acuerdo sobre qué cinco objetos son más útiles para aventura.



A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas



Finalidad:
Esta dinámica también permite evaluar el criterio de los empleados.

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|-----------------------|----------------|
| Hoja en blanco | \$ 3.00 |
| Esfero | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización

DESARROLLO DE PERSPECTIVA 5

OBJETIVOS
Fortalecer los canales de comunicación entre colaboradores.
Generar un flujo de comunicación efectiva en la Dirección Distrital.

METAS
100% de colaboradores satisfechos con el flujo de comunicación en la Dirección distrital.
100% de colaboradores de la Dirección Distrital participan de reuniones mensuales.

INDICADORES
Mejora de la comunicación asertiva entre el equipo que integra el Distrito de Educación.
Número de reuniones mensuales con el equipo de la Dirección Distrital.

Actividad: Dinámica denominada "Obstáculos"

Responsable:
Director de talento humano

Recursos:
- Papel.
- Esfera.
- Refrigerio


Tiempo:
2 horas y 30 minutos.

Pasos a seguir:
- El dinamizador introduce la dinámica explicando que tienen que pensar en situaciones en las que no se han sentidos satisfechos con una conversación o proceso comunicativo.
- Cada persona comparte con el grupo y, entre todos, se identifican qué elementos o situaciones condujeron al fracaso.
- A continuación, se representa con mímica alguno de los ejemplos expuestos. Puede ser de manera individual o grupal.
- Para finalizar, se realiza un debate en el que cada uno pueda expresar su opinión y sentimientos.

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paltas

Finalidad:
- Interacción entre los colaboradores.

17 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03 Paltas - Educación de la Provincia de Loja para el año 2022.

 **MINISTERIO DEL PODER EJECUTIVO**
EDUCACION
ESTADO LARA

Presupuesto

| Detalle | Valor |
|-----------------------|----------------|
| Hoja en blanco | \$ 3.00 |
| Esfero | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización

18 Plan de mejoramiento del clima laboral en el Distrito de Educación F003 Párrafo - Educación de la Provincia de Lara para el año 2022.

ACTIVIDADES
SUDAMERICANO

Actividad: Elaborar actividad denominada "Pasivo Agresivo, Asertivo"

Responsable:
Director de talento humano

Recursos:

- Hojas de papel
- Esferos
- Refrigerio.

Tiempo:
2 horas y 30 minutos.


Pasos a seguir:

- El facilitador dirige una lluvia de ideas sobre el asertividad.
- Después, de manera individual, cada uno debe pensar en la persona más sumisa que conozcan y anotar características sobre su comportamiento.
- Se les pide que se levanten todos y actúen de un lado al otro del aula o salón con una actitud sumisa, utilizando exclusivamente el lenguaje no verbal.
- El facilitador les pide que se queden quietos, como estatuas, adoptando gesto sumiso. Va comentando y tomando nota de cómo el grupo ha caracterizado este comportamiento.
- A continuación, se cambia de comportamiento sumiso a agresivo. Previamente, han de escribir de manera individual las características de la comunicación agresiva.
- De nuevo, han de quedarse paralizados y el facilitador irá comentando y pidiendo la colaboración del grupo para tomar nota.
- Los integrantes del grupo van tomando asiento y elaboran, en grupo, una lista de comportamientos de una persona asertiva, sobre todo en relación a la conducta no verbal.
- Otra vez, han de moverse por el aula tomando una actitud asertiva y en silencio.
- El facilitador repite el pedirles que se queden como estatuas y tomar nota del comportamiento no verbal.
- El facilitador dirige un debate en el que se analizan los distintos estilos comunicativos y cómo se han sentido los participantes de la dinámica en cada uno de ellos.
- Posteriormente, se introducen situaciones en las que el comportamiento es asertivo y se practican. También, se pueden usar ejemplos de situaciones en las que practicar el estilo asertivo

A quien va dirigido:
Director y colaboradores del Distrito de Educación 11D03-Paitas.

Finalidad:
Identificar valores, cualidades, habilidades y fortalezas de los colaboradores

19 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 11D03 Paitas - Educación de la Provincia de Loja para el año 2023.



Presupuesto

| Detalle | Valor |
|-----------------------|----------------|
| Hoja en blanco | \$ 3.00 |
| Esfero | \$ 3.00 |
| Refrigerio | \$80.00 |

El presupuesto de esta actividad asciende al valor de \$86,00 los mismos que serán financiados por la organización.

20 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación 1000 Píscar - Educación de la Provincia de Loja para el año 2022

CRONOGRAMA DE APLICACIÓN

| Actividades | Responsable | TIEMPO - MES | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|--------------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|-------|---------|-------|-------|------|
| | | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo |
| Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela | Talento Humano | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa | Talento Humano | | X | | | | | | | | | | |
| Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas. | Talento Humano | | | | X | | | | | | | | |
| Elaborar un buzón de sugerencias anónimas de los colaboradores. | Talento Humano | | | X | | | | | | | | | X |
| Realizar la actividad denominada Rompe el hielo, derriba el muro | Talento Humano | | | | | | | | | | | | X |
| Reconocer con incentivos no monetarios. | Talento Humano | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Elaborar la dinámica denominada "el comunicador." | Talento Humano | | | | | | | | | | | | X |
| Elaborar la Dinámica "La Isla Secreta". | Talento Humano | X | | | | | | | | | | | |
| Realizar la dinámica denominada obstáculos. | Talento Humano | | | X | | | | | | | | | |
| Elaborar actividad denominada "Pasivo Agresivo, Asertivo" | Talento Humano | | | | | | | | | | | | X |

| PRESUPUESTO | |
|---|-----------------|
| Actividades a realizar | VALOR |
| Propiciar espacios de encuentro y diálogo entre el Director Distrital y personal bajo su tutela | \$88.00 |
| Realizar la actividad denominada Energía positiva y negativa | \$95.00 |
| Área de Intervención – Capacitación y Orientación al servicio | |
| Brindar cursos de capacitación en liderazgo, habilidades de gestión educativa, habilidades blandas. | \$146.00 |
| Elaborar un buzón de sugerencias anónimas de los colaboradores | \$71.00 |
| Área de Intervención – Entorno del trabajo | |
| Realizar la actividad denominada Rompe el hielo, derriba el muro | \$105.00 |
| Reconocer con incentivos no monetarios. | \$55.00 |
| Área de Intervención. - Trabajo en equipo | |
| Elaborar la dinámica denominado "el comunicador." | \$87.00 |
| Elaborar la Dinámica "La Isla Secreta". | \$86.00 |
| Área de Intervención- Comunicación Asertiva | |
| Realizar la "Dinámica denominada obstáculos." | \$86.00 |
| Elaborar actividad denominada "Pasivo Agresivo, Asertivo" | \$86.00 |
| VALOR TOTAL | \$905.00 |

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUDAMERICANA
CÓRDOBA 2013**

Resultados esperados

El contar con un buen clima laboral hace que los empleados sean más felices y desarrollen un sentido de pertenencia hacia la empresa, por ende, el ambiente organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia y rendimiento.

Trabajadores satisfechos y aún más comprometidos con la empresa y su nivel de productividad ascenderá, logrando beneficios tanto para el propio trabajador como para la empresa.

Fidelización por parte de los colaboradores, estarán más seguros de sí mismos, ganarán confianza y aprovecharán al máximo su tiempo de trabajo.

Mayor productividad dentro del Distrito de Educación IID03-Paltas y a la vez se permite tener colaboradores felices y motivados que se desempeñaran de la mejor manera en cada una de sus áreas, por lo tanto, la empresa resaltara de entre las demás

23 Plan de mejora del clima laboral en el Distrito de Educación IID03 Paltas - Educación de la Provincia de Cuyo para el año 2023.

