

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE
LOJA PARA EL AÑO 2022”

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

AUTORES

Jaramillo Granda Ney Paul

Sayay Torres Brayan Luis

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, noviembre de 2022

CERTIFICACIÓN

Loja, noviembre de 2022

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN**CERTIFICA:**

Que los señores, Jaramillo Granda Ney Paul y Sayay Torres Brayan Luis han cumplido al 100% los requerimientos del proceso de proyecto de titulación denominado: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, es cuanto puedo certificar en honor de la verdad.

Atentamente,



Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE TITULACIÓN

AUTORÍA

Yo, Jaramillo Granda Ney Paul, con C.I 1105121477, y en calidad de estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, y autor del proyecto: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, juramentadamente certifico que este proyecto es de autoría propia, en el que se ha realizado un contexto, con la citación adecuada al caso.



Jaramillo Granda Ney Paul

C.I 1105121477

AUTORÍA

Yo, Sayay Torres Brayan Luis, con C.I 1900479880, y en calidad de estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, y autor del proyecto: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, juramentadamente certifico que este proyecto es de autoría propia, en el que se ha realizado un contexto, con la citación adecuada al caso.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sayay Torres Brayan Luis', is written over a light blue grid background.

Sayay Torres Brayan Luis

C.I 1900479880

DEDICATORIA

Agradezco primeramente a Dios y a mi Virgencita Del Cisne por haberme otorgado una familia esplendida, especialmente a mi querida mamita y papito, quienes han creído en mí dándome siempre el buen ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. Con gratitud y cariño también a todos ellos les agradezco mucho por haber fomentado en mí, el deseo de superación y triunfo en mi vida lo cual ha contribuido a la consecución de este logro espero contar siempre con su tan valioso apoyo y seguir obteniendo todos estos logros tan importantes en la compañía de ellos.

Jaramillo Granda Ney Paul

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza, también si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, a mi tutor Ing. Joffre Vicente Sarmiento ya que con su amplia experiencia y conocimientos me orientaron al correcto desarrollo y culminación con éxito este trabajo para la obtención de la Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano, con gratitud y cariño a través de ellos al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: autoridades y docentes.
Mil veces gracias.

Sayay Torres Brayán Luis

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo quiero agradecer a Dios por todas sus bendiciones, de igual manera mis agradecimientos al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, a la carrera de Gestión de Talento Humano, a los docentes de manera especial al Ing. Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad, con aprecio y cariño.

Jaramillo Granda Ney Paul

Agradezco a Dios por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. Agradezco al Instituto Superior Sudamericano, a mis docentes de la de la Carrera de Gestión de Talento Humano de manera especial al Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, quienes supieron guiarme durante el transcurso de este proceso.

Sayay Torres Brayan Luis

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

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

PRIMERA. - Por sus propios derechos el Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; nosotros Jaramillo Granda Ney Paul y Sayay Torres Brayan Luis, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. – Jaramillo Granda Ney Paul y Sayay Torres Brayan Luis, realizó la Investigación: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, para optar por el título de Tecnólogos en Gestión del Talento Humano, en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, 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 Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y como autores, Jaramillo Granda Ney Paul y Sayay Torres Brayan Luis, por medio del presente instrumento, tiene a bien ceder en forma gratuita sus derechos del proyecto de investigación de fin de carrera titulado: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, 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 agosto del año 2022.



.....
DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.



AUTOR

Jaramillo Granda Ney Paul



AUTOR

Sayay Torres Brayan Luis

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, octubre de 2022

Nombres: Ney Paul

Apellidos: Jaramillo Granda

Cédula de Identidad: 1105121477

Carrera: Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: Marzo– noviembre 2022

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:
“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA 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 presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentada 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 Tecnológico Superior Sudamericano de la ciudad de Loja.



AUTOR

Jaramillo Granda Ney Paul

C.I. 1105121477

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, octubre de 2022

Nombres: Brayan Luis

Apellidos: Sayay Torres

Cédula de Identidad: 1900479880

Carrera: Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: Marzo– noviembre 2022

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:
“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”.

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

Declaro bajo juramento que:

6. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
7. 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.
8. El trabajo de investigación de fin de carrera presentada no atenta contra derechos de terceros.
9. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
10. 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 Tecnológico Superior Sudamericano de la ciudad de Loja.



AUTOR

Sayay Torres Brayan Luis

C.I. 1900479880

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	VII
DECLARACIÓN JURAMENTADA	IX
ÍNDICE DE CONTENIDOS	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XVII
ÍNDICE DE TABLAS	XIX
1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. PROBLEMA	3
4. TEMA	5
5. JUSTIFICACIÓN	7
6. OBJETIVOS	9
6.1 Objetivo General	9
6.2 Objetivos Específicos.....	9
7. MARCO TEÓRICO.....	10
7.1 Marco Institucional	10
7.1.1 Logotipo	10
7.1.2 Reseña Histórica.....	10
7.1.3 Misión	11

7.1.4	Visión	12
7.1.5	Objetivos Institucionales	12
7.1.6	Organigrama Institucional.....	13
7.1.7	Macro y Micro Localización.....	13
7.1.8	Plantilla Personal.....	14
7.1.9	Servicios.....	15
7.1.10	Redes Sociales.....	16
7.2	MARCO CONCEPTUAL.....	17
7.2.1	Clima Laboral.....	17
7.2.2	La importancia del clima laboral en la empresa.....	17
7.2.3	Características de un Clima Laboral Productivo.....	18
7.2.4	Dimensiones del clima laboral	19
7.2.5	¿Cómo Convertir el Clima Laboral en un Motor para la Productividad de la Organización?	20
7.2.6	¿Qué es un programa de clima laboral?	21
7.2.7	Mejoras De Clima Laboral.....	23
7.2.8	Proceso de programa de clima laboral	23
7.2.9	Responsable	24
7.2.10	Beneficios de promover la mejora del clima laboral	24
7.2.11	Consejos para implantar un programa de clima laboral en una empresa	24
8.	METODOLOGÍA	26
8.1	Tipos de métodos	26
8.1.1	Método Fenomenológico	26
8.1.2	Método Hermenéutico.....	26
8.1.3	Método práctico proyectual.....	27
8.2	Tipos de técnicas	27
8.2.1	Observación directa.....	27
8.2.2	Entrevista.....	28
8.2.3	Encuesta	28
8.3	Determinación del universo y muestra.....	28
8.3.1	Fase Preliminar: Levantamiento de información	28

8.3.2	Fase I: Levantamiento de información primaria	29
8.3.3	Determinación de la muestra.....	29
8.4	Análisis e interpretación de resultados.....	30
9.	PROPUESTA DE ACCIÓN	63
9.1	Introducción	63
9.2	Presentación	64
9.3	Beneficiarios	65
9.4	Estructura	66
9.5	Documento presentado.....	69
9.5.1	Portada.....	69
9.5.2	Ficha Técnica	70
9.5.3	Índice de contenidos.....	71
9.5.4	Presentación de la empresa	72
9.5.5	Glosario de términos	72
9.5.6	Marco Legal	76
9.5.7	Diagnóstico de la empresa	77
9.6	Matriz – Programación del Plan de Bienestar Laboral	79
9.7	Desarrollo de estrategias	81
9.8	Cronograma de aplicación.....	93
9.9	Presupuesto establecido	94
9.10	Resultados esperados	95
9.11	Contratada	96
9.12	Medio de socialización.....	97
9.13	Material visual.....	98
9.14	Resultados esperados	98
10.	CONCLUSIONES	100
11.	RECOMENDACIONES	101

12.	BIBLIOGRAFÍA	102
13.	ANEXOS	105
13.1	Presupuesto	105
13.2	Cronograma.....	106
13.3	Oficio de aprobación del tema por parte del vicerrector del ISTS 108	
13.4	Oficio de solicitud para la Institución Educativa Tcnel. Lauro Guerrero. 110	
13.5	Oficio de aprobación de la Institución Educativa Tcnel. Lauro Guerrero. 111	
13.6	Certificado de presentación del proyecto.....	112
13.7	Certificado de implementación del proyecto	113
13.8	Certificado de revisión y aprobación del abstract	114
13.9	Plantilla de encuesta aplicada.....	115
13.10	Plantilla de entrevista aplicada.....	118
13.11	Evidencias fotográficas	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logo de la Institución.	10
Figura 2: Organigrama Institucional.	13
Figura 3: Macro Localización.	13
Figura 4: Micro Localización.	14
Figura 5: Micro Localización.	16
Figura 6: Género.	37
Figura 7: Edad.	38
Figura 8: ¿Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución?.....	40
Figura 9: ¿Cree usted que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?.....	42
Figura 10: ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización?.....	44
Figura 11: ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes eventos de la empresa?.....	46
Figura 12: ¿Ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?.....	48
Figura 13: ¿Ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros?.....	50
Figura 14: ¿Sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución?.....	52
Figura 15: ¿Se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña?.....	54
Figura 16: ¿Usted practica comunicación asertiva dentro de la institución?.....	56
Figura 17: ¿Usted está abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna?.....	58
Figura 18: ¿Cuándo tiene dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director?.....	60
Figura 19: ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?.....	61

Figura 20: ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?.....	62
Figura 21. Entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero	119
Figura 22. Entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero	120
Figura 23. Entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero	121
Figura 24. Entrega de guía al Rector del Colegio Militar Lauro Guerrero.	121
Figura 25. Socialización de guía al Rector y docentes del Colegio Militar Lauro Guerrero.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Plantilla del personal.....	14
Tabla 2. Características del Clima Laboral.....	18
Tabla 3: Entrevista 1.....	30
Tabla 4: Entrevista 2.....	33
Tabla 5: Entrevista 3.....	35
Tabla Género.....	6: 37
Tabla edad.....	7: 38
Tabla 8: ¿Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución?.....	40
Tabla 9: ¿Cree usted que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?.....	42
Tabla 10: ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización?.....	44
Tabla 11: ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes eventos de la empresa?.....	46
Tabla 12: ¿Ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?.....	48
Tabla 13: ¿Ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros?.....	50
Tabla 14: ¿Sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución?.....	52
Tabla 15: ¿Se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde desempeña?.....	54
Tabla 16: ¿Usted practica comunicación asertiva dentro de la institución?	56
Tabla 17: ¿Usted está abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna?.....	58

Tabla 18: ¿Cuándo tiene dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director?.....	60
Tabla 19: ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?	61
Tabla 20: ¿Está a gusto con el trabajo que realiza en la institución?.....	62
Tabla 21: Beneficiarios	65
Tabla 22: Cuadro comparativo de la empresa.....	78
Tabla 23: Matriz – Programación del Plan de Bienestar Laboral.	79
Tabla 24: Perspectiva 1 (desarrollo personal).....	82
Tabla 25: Perspectiva 2 (clima laboral).	84
Tabla 26: Perspectiva 3 (acciones de mejora).....	86
Tabla 27: Perspectiva 4 (desempeño).	88
Tabla 28: Perspectiva 5 (Satisfacción).....	90
Tabla 29: Perspectiva 6 (Productividad).....	92
Tabla 30: Cronograma de aplicación.	93
Tabla 32: Presupuesto.	105

1. RESUMEN

El propósito de la presente investigación es dar solución a la problemática existente, la cual radica en un ambiente de trabajo desorganizado y mal comportamiento de los colaboradores ante las diferentes actividades que se proponen; por tal motivo, se ha desarrollado el presente tema: “PROGRAMA DE AMBIENTE LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”.

Precisamente, el objetivo general de la presente investigación consiste en proponer un programa de clima laboral para atender la necesidad de asegurar un cuidado que permita monitorear el bienestar en el lugar de trabajo del personal de la institución educativa “Lauro Guerrero” de la ciudad de Loja. De esta forma, cabe señalar que dentro de los métodos utilizados tenemos: Fenomenológico, hermenéutico y práctico proyectual.

De tal manera, se presenta en la propuesta de acción las ideas para mejorar el ambiente de trabajo de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización.

Finalmente, en las conclusiones se establece que, luego de la investigación y aplicación de métodos y técnicas de investigación se ejecuta un análisis de las ventajas y desventajas de un clima laboral adecuado en una institución educativa; por lo que se recomienda hacer uso del programa de clima laboral que ha sido elaborado para la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero.

2. ABSTRACT

The purpose of the present investigation is to solve the existing problem, which lies in a disorganized work environment and bad behavior of the collaborators before the different activities that are proposed; For this reason, this topic has been developed: “PROGRAMA DE AMBIENTE LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”.

Precisely, the general objective of this research is to propose a work environment program to meet the need to ensure care that allows monitoring the well-being in the workplace of the staff of the educational institution "Lauro Guerrero" in the city of Loja. In this way, it should be noted that within the methods used we have: Phenomenological, hermeneutical and practical projectual.

In this way, ideas are presented in the action proposal to improve the work environment of employees who are close to internal processes and to the organization's clients. This change requires a great requalification of the employees, so that their minds and their skills can be mobilized in favor of achieving the objectives of the organization.

Finally, in the conclusions it is established that, after the investigation and application of research methods and techniques, an analysis of the advantages and disadvantages of an adequate work environment in an educational institution is carried out; Therefore, it is recommended to use the work environment program that has been prepared for the Educational Institution Tcnl. Lauro Guerrero.

3. PROBLEMA

Uno de los mayores problemas del clima laboral es que se produce una «desvinculación» con la identificación de marca o de empresa a la que se pertenece. Esto está muy relacionado con la felicidad laboral, y si no existe, es necesario identificar el problema y solventarlo; puesto que, trabajar en un mal ambiente laboral no es beneficioso para nadie. Ante ello, se debe fomentar la felicidad laboral y el buen ambiente, aunque nadie o casi nadie, vaya al trabajo a «hacer amigos», si éstos lo fueran seguro que el trabajo lo realizaríamos con mucha más proactividad, daríamos lo mejor de nosotros mismos y no sería tan sacrificio ir todos los días a trabajar.

El ambiente de trabajo es cada vez más estudiado a nivel internacional, ya que se considera una estrategia para la ventaja competitiva de una organización en términos de éxito empresarial. Durante los últimos 60 años, los investigadores se han dado a la tarea de medir el clima laboral; por lo que, este estudio tuvo como objetivo identificar los indicadores que dominan las herramientas establecidas por diferentes autores. Según (Villareal) indican que los factores con mayor predominio son Liderazgo, Motivación, Relaciones, Comunicación y Trabajo en equipo, de esta manera, se concluye que el presente estudio aporta a investigaciones futuras cuyo propósito sea la medición del clima organizacional. (2019, pág. 97)

A nivel nacional, el clima laboral tiene como objetivo identificar los factores que interfieren en la mejora del clima laboral, identificar los entornos en los que los empleados se desenvuelven en sus actividades diarias y cómo estos entornos generan productividad, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo, determina la forma en que un individuo percibe su trabajo.

La investigación ha demostrado que las empresas se preocupan por invertir en el entorno adecuado para sus empleados, con el objetivo de generar resultados favorables para la empresa basados en la eficiencia y la eficacia, sinónimo de productividad.

Actualmente, es de conocimiento general que el ambiente laboral de una persona influye en su comportamiento, y el recurso más valioso de una organización

es el elemento humano; por lo tanto, es conveniente mantener un ambiente laboral adecuado. Sin embargo, en la institución educativa “Lauro Guerrero” no se cuenta con un estudio de medición del clima laboral, además no está clara la percepción de los empleados sobre liderazgo, coordinación, comunicación entre gerentes, servidores y equipos de trabajo; la percepción del impacto de la aplicación de las normas y procesos institucionales implementados por las mencionadas unidades educativas no está claro. Es relevante comprender el sentido de pertenencia de los empleados y la percepción del liderazgo actual y analizar otros factores que interfieren en el clima laboral de la región.

La presente investigación está estructurada de acuerdo al Reglamento Interno se incluye en el marco teórico, aspectos referentes en el campo laboral, las Condiciones Laborales, Talento Humano. Por ende, es indispensable realizar un diagnóstico del clima laboral, a fin de conocer su nivel de influencia en el desempeño de los servidores, para posteriormente proponer un programa de clima laboral para los colaboradores de la institución lauro guerrero para la ciudad de Loja del año 2022, que contenga medidas a tomar para generar y mantener un clima laboral propicio que motive el desempeño óptimo de los servidores públicos en la gestión de los procesos internos.

4. TEMA

“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”

ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación:

Desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional

Sublínea de investigación:

Clima laboral

5. JUSTIFICACIÓN

La línea de investigación de la presente investigación es Desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional tomando como rama de investigación el clima laboral, centrándose en el estudio del bienestar y salud de los trabajadores de una organización, la prevención y gestión de riesgos laborales y psicosociales para evitar enfermedades laborales, mejorar el clima laboral y obtener una productividad adecuada con responsabilidad social organizacional.

El presente proyecto de investigación es un requisito fundamental para obtener el título de tercer Nivel en la carrera de Gestión de Talento Humano en el Instituto Tecnológico Sudamericano, el cual nos permitirá llevar a la práctica todo el conocimiento adquirido, para la creación de un programa de clima laboral, que permitan el planteamiento de soluciones de carácter académico, que la academia brinda en respuesta a las necesidades y problemas de la institución.

La elaboración de esta investigación permite al estudiante desenvolverse como un profesional óptimo estimulando habilidades de liderazgo e innovación, como un ente generador de ideas, frente a estas casualidades observadas en las organizaciones.

En el ámbito tecnológico con la Gestión del Talento Humano se contribuirá a la mejora del Clima Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa “Lauro Guerrero”, promoviendo la implementación de estrategias para el logro de resultados positivos en el desarrollo de actividades que han sido asignadas utilizando herramientas tecnológicas innovadoras a fomentar el clima laboral, destacando la importancia y excelencia a la tecnología como factor de éxito, producción y capacidad para la organización proporcionando un nivel considerable de comunicación entre los diversos niveles administrativos, una adecuada práctica de valores, un interés por la innovación, y por ende incentivará compromiso y motivación en los colaboradores.

La siguiente investigación se justifica en términos de impacto social puesto que en la actualidad la Gestión de Talento Humano se ha convertido en unos de los factores principales de crecimiento de las empresas, lo cual se considera el aporte que se realizara a la institución educativa “Lauro Guerrero”, con el programa de

mejoras en el desarrollo de los colaboradores y docentes debido a que la calidad de formación que tienen y ello lo convierte en un actor potencial para la preparación educativa.

Previo diagnóstico enfocado a la mejora del clima laboral con el mismo que las autoridades tendrán una representación más realista de los puntos frágiles en los cuales centrar su atención y a si proponer al mejoramiento. Esta es la importancia de los programas de formación continua. Con el programa, se transforma esa realidad y la formación llega a ser una de las bases para un mejor desarrollo del conocimiento, una actualización de sus métodos de trabajo y un posicionamiento empresarial educativo.

En el ámbito económico con el programa de mejoras del clima laboral, los directores de la institución educativa Técnico Lauro Guerrero, podrán impulsar procesos de capacitación, con el fin de incentivar mayor compromiso de los servidores con la institución, para que sean considerados en el caso de los servidores por contrato o con nombramiento provisional, para formar permanentemente parte de la Institución y estabilizar su situación laboral.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Proponer un programa de clima laboral a través de la investigación y análisis de los diferentes ambientes establecidos por los colaboradores, para atender la necesidad de asegurar un cuidado que permita monitorear el bienestar en el lugar de trabajo del personal de la institución educativa “Lauro Guerrero” de la ciudad. de Loja.

6.2 Objetivos Específicos

1. Realizar una recopilación bibliográfica aplicando fuentes de informaciones bibliográficas primarias y secundarias, que permita profundizar los conocimientos y procesos de clima laboral para delimitar el marco conceptual de la presente investigación.
2. Recopilar información aplicando técnicas de investigación como entrevistas y encuestas que nos permita adquirir información verídica sobre la situación acerca del clima laboral existente en la institución que nos permita identificar los factores que intervienen en el clima laboral que influyen en el desempeño.
3. Desarrollar un programa de acción de mejora del clima laboral, usando las herramientas de investigación y mediante la creación de estrategias para fortalecer el desempeño de los colaboradores, que permita el perfeccionamiento en los procesos a beneficio de todo el personal.
4. Socializar el Proyecto de Investigación con las autoridades de la Institución Educativa “Lauro Guerrero”, por medio de una exposición a los directivos de la institución para que aporte significativamente los procesos internos desde un nuevo enfoque, como un apoyo institucional.

7. MARCO TEÓRICO

7.1 Marco Institucional

7.1.1 Logotipo



Figura 1. Logo de la Institución.

Elaborado por: Colegio Militar Lauro Guerrero.

Nota: En esta se muestra el logo del Colegio Militar Lauro Guerrero.

7.1.2 Reseña Histórica

En cumplimiento a lo que establece la filosofía y políticas institucionales de las Fuerzas Armadas y consciente que la educación es el principal instrumento del desarrollo de los pueblos, con Acuerdo Ministerial Nro. 359 publicado en la Orden General Nro. 100 del 13 de mayo del año 1994, la Fuerza Terrestre crea el Colegio Militar “Tern. Lauro Guerrero”, en la ciudad de Loja, con la finalidad de ofrecer educación integral a la juventud del sur de la Patria. Esta prestigiosa Institución Militar toma el nombre de un insigne patriota que ofrendó su vida por la libertad y por la esperanza; el 31 de julio del 2000, se crea la Unidad Básica, mediante acuerdo No.008 de DPEL; debido a la demanda de cadetes, surgió la necesidad de crear el Nivel Inicial y autoriza el funcionamiento de la Pre-básica mediante acuerdo del Ministerio de Bienestar Social No. 065 del 19 de septiembre del 2005 y se autoriza el funcionamiento desde el 24 de septiembre del 2008.

Este prestigioso plantel educativo muy bien llamado el “Paladín de la Educación Fronteriza”, único centro de formación de CADETES orgullosamente lojanos, que con su lema “Sólo Venciéndote Vencerás” hacen un himno a la trilogía: Honor, Disciplina y Lealtad.

Al constituirse en el primer centro educativo militar del sur del país, el Colegio Militar resalta el valor preponderante de la mujer en el adelanto y progresos de la Patria, es así que, teniendo presente los ideales de Manuela Cañizares, extiende su cobertura hacia la juventud femenina de la ciudad y provincia de Loja. En la actualidad cuenta con una población mixta de 860 estudiantes, la cual se educa bajo el lema “SÓLO VENCIÉNDOTE VENCERÁS”

Para el cumplimiento de este propósito, el plantel cuenta con la infraestructura académica y física necesaria., con una planta docente capacitada en lo científico, técnico humanístico para formar bachilleres en Ciencias de Carácter General, ofreciendo la instrucción militar como parte de su formación integral. De esta manera, el cadete del COMIL-5, ha cumplido con su deber de servicio a la Patria y está apto para integrar la reserva activa de la Fuerza Terrestre.

Bajo las orientaciones teóricas y metodológicas del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación de la Fuerza Terrestre, el Colegio Militar ofrece a sus cadetes una formación integral sustentada en la Reforma Curricular Integral y en un modelo pedagógico alternativo que introduce procesos y técnicas innovadores, así como también la práctica de valores cívicos, morales y éticos que contribuyen al respeto y consolidación de la familia y la sociedad.

Para el cumplimiento de este propósito, el plantel cuenta con la infraestructura académica y física necesaria. Así, tiene un funcional edificio propio, modernos laboratorios con tecnología de punta para apoyar la formación en los ámbitos de la Informática, Física, Ciencias Naturales, Química, e inglés.

7.1.3 Misión

Es Misión del Colegio Militar No. 5 "Tern. Lauro Guerrero" de la ciudad de Loja, impartir educación integral coeducativa, con una visión transversal y enfoque

de derechos para el buen vivir, a la niñez y juventud del País, en los niveles: Inicial, Básico y Bachillerato, de forma escolarizada, para formar bachilleres en ciencias de carácter general, que les permita alcanzar el pleno desarrollo de sus capacidades y potencialidades, a través de nuestra propuesta educativa, dentro de un marco de respeto jurídico.

7.1.4 *Visión*

Ser una institución educativa de calidad, líder en el país, con reconocimiento internacional, responsable, ética, profundamente comprometida con el cambio social y orgullosa de la identidad nacional basada en la ética profesional, solidaridad, honestidad, sentimiento de nacionalidad, convicción de servicio a la comunidad con prioridad al Honor, Disciplina y Lealtad encaminados hacia la excelencia educativa.

7.1.5 *Objetivos Institucionales*

-) Prestigio institucional a nivel local, regional y nacional e internacional.
-) Supervisión permanente del Comando de Educación y Doctrina mediante políticas establecidas y la Dirección de Educación y Cultura.
-) Sistema de seguridad integral (cámaras en todas las aulas).
-) Seguridad y buen servicio de transporte privado y público que facilita el acceso a la Institución.
-) Sistema de evaluación procesual.
-) El estudiante que tiene dificultades en el aprendizaje se le ayuda mediante un seguimiento al aspecto académico, disciplinario y psicoafectivo.
-) Programa de recuperación pedagógica.
-) Fortalecimiento al núcleo familiar a través de eventos educativos.
-) Existe asesoría por parte de otras instituciones gubernamentales.

7.1.6 Organigrama Institucional

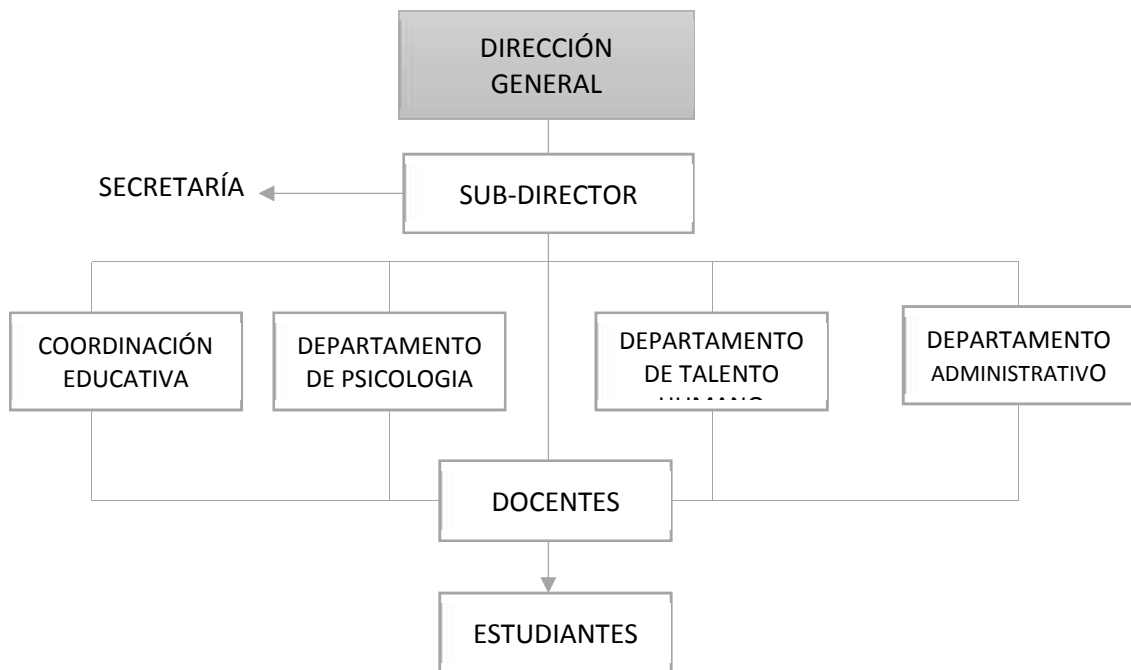


Figura 2: Organigrama Institucional.

Elaborado por: Colegio Militar Lauro Guerrero.

Nota: En esta se muestra el Organigrama Institucional del Colegio Militar Lauro Guerrero.

7.1.7 Macro y Micro Localización



Figura 3: Macro Localización.

Elaborado por: Google maps.

Nota: En esta se muestra la ubicación del Colegio Militar Lauro Guerrero.



Figura 4: Micro Localización.

Elaborado por: Google maps.

Nota: En esta se muestra la ubicación del Colegio Militar Lauro Guerrero.

7.1.8 Plantilla Personal

Tabla 1: Plantilla del personal.

“UNIDAD EDUCATIVA LAURO GUERRERO”	
Nómina de trabajadores	
Apellido y Nombres	Cargo
1. Aguila Salazar Javier Mauricio	Docente
2. Aguirre Cuenca Graciela Noemi	Docente
3. Aranda Pesantesz Rosa Elizabeth	Docente
4. Armijos Coronel Juan Pablo	Docente
5. Arreaga Suarez Vicente Bolivar	Docente
6. Bastidas Loyola Nubia Beatriz	Docente
7. Bermeo Flores Klever Medardo	Docente
8. Bermeo Jaramillo Patricia Elizabeth	Docente
9. Vermeo Maza Xavier Hernan	Docente
10. Bravo Iñiguez Diana Soledad	Docente
11. Briceño Castillo Lupita Marieta	Docente
12. Bustamante Cueva Bernardo Eduardo	Docente
13. Cabrera Barba Hilda Mariel	Docente
14. Cabrera Roa Renato Felipe	Docente
15. Cambizaca Mora Sara Esperanza	Docente
16. Castillo Moreno Susana Maria	Docente
17. Celi Jimenez Amparo Juliana	Docente
18. Celi Puglla Tania Janeth	Docente
19. Delgado Abril Jenny Alexandra	Docente
20. Diaz Celi Narcisa Del Rosario	Docente
21. Encalada Pauta Luisa De Marillac	Docente
22. Enrriquez Enrriquez Jhaqueline Alexandra	Docente
23. Faican Pachaicela Wilson Gonzalo	Docente
24. Garcia Mendieta Andre Magaly	Docente
25. Guarnizo Nula Monica Jaqueline	Docente
26. Guerreoo Jaramillo Gloria Irene	Docente
27. Hurtado Quiñonez Rafael Felipe	Docente
28. Jadan Ortega Ruth Del Carmen	Docente
29. Jimenez Barrera Teresa De Jesus	Docente

30. Jumbo Sanchez Carmen Alicia	Docente
31. Loaiza Campoverde Vinner Yasmani	Docente
32. Loaiza Diaz Yadid Anabel	Docente
33. Luna Rengel Juan Agustin	Docente
34. Marin Vakarezo Sonia Angelica	Docente
35. Medina Gonzales Veronica Esperanza	Docente
36. Montaña Alban Martha Piedad	Docente
37. Morocho Ponce Marcelo	Docente
38. Narvaez Castillo Maria Gabriela	Docente
39. Ordoñez Vivanco Irina Alexandra	Docente
40. Ortega Vivanco Maritza Alexandra	Docente
41. Ovaco Carrion Lorena Janeth Del Cisne	Docente
42. Parra Pacheco Martha Enith	Docente
43. Peralta Renteria Victor Dumani	Docente
44. Pinza Vivanco Herlinda Lorena	Docente
45. Polo Valdivieso Giuliana Beatriz	Docente
46. Pucha Torres Sandra Patricia	Docente
47. Reyes Vasquez Ximena Elizabeth	Docente
48. Rivas Guevara Marcela De Fatima	Docente
49. Salas Paucar Franklin Willian	Docente
50. Salazar Chuquimarca Guido Wilfrido	Docente
51. Tamay Sandra Mirasolava	Docente
52. Tambo Diaz Lidya Carmita	Docente
53. Tapia Godoy Geny Jacqueline	Docente
54. Torres Castillo Andrea Margarita	Docente
55. Valdivieso Vidal Maryori Germania	Docente
56. Vega Esparza Ana Del Cisne	Docente
57. Yaguache Ordoñez Dora Maria	Docente
58. Yaguache Ordoñez Maria Luisa	Docente
59. Zhunaula Salinas Darwin Estalin	Docente
60. Armijos Cabrera Galo Oswaldo	Psicólogo Educativo
61. Ayala Araujo Wilman Wady	Psicólogo Educativo
62. Bustamante Cuenca Alida Mercedes	Médico General
63. Delgado Marcelo Rene	Analista de recursos humanos
64. Ortega Gualan Carmen Yolanda	Auxiliar de biblioteca
65. Valarezo Leon Estela Alejandrina	Trabajadora Social
66. Herrera Herrera Jorge	Eux. Construcción
67. Pinta Puchaicela Eudofilio	Conserje

Nota: En esta se muestra la plantilla de los docentes de la institución.

7.1.9 Servicios

-) Educativa sección básica
-) Educativa sección primaria
-) Educativa sección secundaria
-) Bachillerato

7.1.10 Redes Sociales



Figura 5: Micro Localización.

Elaborado por: Facebook.com.

Nota: En esta se muestra la página de Facebook del Colegio Militar Lauro Guerrero.

7.2 MARCO CONCEPTUAL

7.2.1 *Clima laboral*

Es la percepción que tiene los servidores hacia su ambiente de trabajo y que afecta directa o indirectamente a su desempeño. Factores que influyen:

-) Políticas de gestión de personas
-) Estilo de liderazgo
-) Relaciones interpersonales
-) Justicia en el trato
-) Equidad laboral
-) Otros

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. (Trabajo, 2022)

7.2.2 *La importancia del clima laboral en la empresa*

Sabiendo qué es el clima laboral y sus efectos positivos en la institución, es cierto que un buen clima laboral es fundamental. Por eso, cuando hablamos de promover o potenciar el clima óptimo de trabajo en una organización, solo debemos pensar en las ventajas que se derivan de tomar medidas desde los colaboradores, la dirección hasta el ámbito de los recursos humanos.

Según Villanueva (2017) Es importante conocer el ambiente que existe dentro de una organización. Una forma de conocer dicho ambiente, es mediante el clima laboral ya que, al contar con un entorno agradable junto con un liderazgo efectivo, los trabajadores de cualquier organización serán de gran ayuda en cuanto a lograr el cumplimiento de metas y objetivos. El análisis del clima laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad.

7.2.3 Características de un clima laboral productivo

El clima laboral se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. Sin embargo, existen unos aspectos claramente identificables que permiten aumentar la productividad. (Cristancho, 2015)

Veamos los 5 más importantes:

Tabla 2. Características del Clima Laboral.

Características del Clima Laboral	
PARTICIPACIÓN	Una compañía con un buen clima laboral propicia el involucramiento y la participación activa de las personas en los proyectos de la compañía. Dedicar tiempo para compartir con los colaboradores y hacerlos sentir parte importante del grupo provoca que, en tiempos buenos y malos, el equipo se centre en alcanzar los objetivos y resolver los problemas sabiendo que está respaldado y que hay sentido de pertenencia y orgullo por lo que se hace
COMUNICACIÓN	Los colaboradores que actúan en un ambiente de cordialidad y honestidad saben que pueden expresar sus opiniones y comentarios con libertad y que la información que reciben es igualmente transparente. Esto genera un gran compromiso y satisfacción, pues todos tienen claro la misión, valores y metas que persigue la compañía, entienden cuál es su aporte para alcanzar esos objetivos y saben cómo alcanzar los suyos propios.
RECONOCIMIENTO	Un gran clima laboral reconoce el esfuerzo de las personas para alcanzar sus objetivos. Gestionar el desempeño de los colaboradores permite ofrecer recompensas, no siempre monetarias, a las personas que hacen bien su trabajo. El objetivo es que el grupo sienta que su esfuerzo es valorado y que quienes no han logrado esos reconocimientos sepan que lo pueden alcanzar mejorando día a día en el desempeño de sus tareas y funciones.
RESPECTO	El respeto es la base de la convivencia en cualquier ámbito. Un clima laboral basado en el respeto por el otro, sus opiniones y actuaciones permite resolver las diferencias que se presenten entre el equipo. Pasar ocho horas al día junto con los compañeros no es fácil, pero con educación y cortesía se puede conformar un ambiente apropiado para todos.

COMPETITIVIDAD	Un clima laboral en el que se reconocen los logros hace que las personas estén motivadas para cumplir con mayor efectividad sus metas. Cuando esto sucede, la competitividad de la organización se incrementa y los colaboradores entienden que deben adaptarse a los retos y cambios que se presenten para alcanzar sus objetivos, individuales y globales, y competir sanamente con sus compañeros para convertirse en el mejor trabajador.
----------------	---

Nota: En esta de muestran las características del Clima Laboral.

7.2.4 Dimensiones del clima laboral

Existen diversas dimensiones para el diagnóstico del clima laboral, entre las cuales tenemos las principales en cuanto a aplicación, buena medida y análisis fundamentales relativamente solidas en cuanto a consenso dentro de las temáticas empleadas referente a un excelente clima laboral.

Según Bordas (2016) Así pues, como dimensiones principales del clima laboral proponemos las siguientes

Autonomía: El grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

Cooperación y apoyo: grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.

Reconocimiento: El grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización.

Innovación: Grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implantar nuevas ideas, métodos y procedimientos y en general, para la creatividad y el cambio, aceptando los riesgos que supone.

Transparencia y equidad: Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción.

Motivación: Grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.

Liderazgo: Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados.

7.2.5 *¿Cómo convertir el clima laboral en un motor para la productividad de la organización?*

Un ambiente positivo en el lugar de trabajo crea una atmósfera de entusiasmo y motivación, lo que sirve para mejorar el rendimiento organizacional. (S.A, 2021). Por eso se debe impulsar un clima laboral efectivo dentro de las organizaciones y esto pasa por llevar a cabo algunas de estas acciones:

- J) **Darles voz y buscar el feedback.** Hacer que un empleado se sienta escuchado es una de las mejores formas no solo de conocerlo, sino de hacerle sentir parte de la organización. Además, a través de esto el equipo de recursos humanos de las empresas puede conocer de primera mano cuál es el estado real del clima en la corporación.
- J) **Fomentar la cercanía.** Es esencial animar las relaciones interpersonales y un estilo de gestión cercana, en donde los jefes promuevan la comunicación horizontal, sean accesibles y de esta forma contribuyan a la construcción del buen ambiente laboral. Esto posibilita que se identifiquen necesidades y se puedan satisfacer.
- J) **Flexibilidad horaria y conciliación familiar.** En tiempos como los de la pandemia de la COVID-19 muchas empresas dieron el paso hacia la flexibilización de horarios y el trabajo desde casa, abriendo las puertas a la continuar estas medidas en el tiempo, en pro del trabajador.
- J) **Crear ambientes cómodos para trabajar.** Además de la comunicación y la cercanía es importante dotar de mobiliario cómodo y ergonómico a los empleados. A esto se debe añadir la actualización de equipos e incluir una decoración cuidada, con elementos pensados para favorecer la productividad e interacción.

- J **Realizar actividades fuera de la oficina.** Las actividades fuera del horario y el entorno laboral como un día de campo, visitas a lugares de interés de los empleados o ligas de deporte, son eventos ideales para motivar el trabajo en equipo y el sentido de unidad entre compañeros. La integración es fundamental para aumentar la lealtad hacia la empresa y mejorar el clima laboral.
- J **Ofrecer “recompensas” a los logros.** Aunque es deber de los empleados cumplir las metas y objetivos, dar reconocimientos al buen desempeño laboral ayuda a crear un ambiente positivo e impulsa a los trabajadores a ser mejores en sus funciones.
- J **Promover la salud del equipo.** Pequeñas zonas de ejercicio en la oficina, espacios con alimentos saludables a modo de snack e, incluso, descuentos para programas de salud son un incentivo ideal para mejorar la salud de los trabajadores y hacerlos sentir que son cuidados.

7.2.6 ¿Qué es un programa de clima laboral?

Un programa de clima laboral es un conjunto de medidas que buscan mejorar de la calidad de vida de los empleados de una organización. Los programas de bienestar laboral se consideran una de las actividades más importantes en la gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, no basta con contar con un simple plan de incentivos económicos. (Bizneo, 2022)

7.2.7 Elementos a tener en cuenta en la elaboración del programa de seguridad e higiene de una empresa

- J **Declaración de compromiso.** Toda la empresa debe estar comprometida con la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la promoción de la salud y la seguridad, no solamente de sus trabajadores, sino de cualquier persona que visite o transite las instalaciones. Esto se plasma en un documento.
- J **Liderazgo y motivación.** El personal y todos los integrantes de la organización deben sentirse motivados para cumplir el plan. En algunas etapas de su elaboración puede recabarse la opinión de los trabajadores, pero en su mayor parte debe estar a cargo de técnicos especializados. Sin embargo, se necesita

liderazgo para comprometer a todos. Además, se debe generar en los empleados la conciencia de su propia seguridad para que informen factores de riesgo.

- J) **Asignación de responsabilidades.** Determina las tareas y responsabilidades de cada integrante de la supervisión y control en el seguimiento y cumplimiento del plan.
- J) **Equipamiento e instalaciones.** Su diseño y mantenimiento deben permitir llevar adelante las tareas en forma segura y confiable.
- J) **Medio ambiente de trabajo.** Se deben identificar todos los factores de riesgo, subsanar los que se puedan y gestionar la seguridad respecto de los que no.
- J) **Medicina laboral.** La empresa debe contar con un servicio de asistencia médica.

7.2.8 Etapas de elaboración del plan de seguridad e higiene de una empresa

- J) **Definiciones previas.** Antes de elaborar el plan, hay que definir quiénes serán los responsables. Además, se debe contar con la declaración de compromiso por parte del nivel jerárquico más alto de la organización.
- J) **Diagnóstico, identificación y evaluación de riesgos.** La empresa debe realizar un diagnóstico de seguridad e higiene en la empresa, para conocer la situación actual e identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en las diferentes áreas. Esto también se complementa con una matriz de riesgos.
- J) **Definición de las actividades preventivas y de mitigación.** De acuerdo a la matriz de riesgos, en esta etapa ya se sabe cuáles son los riesgos prevenibles y no prevenibles y la gravedad en caso de materializarse. Por lo tanto, se deben definir y presupuestar las actividades preventivas. Además, hay que implementar manuales de procedimientos y normas de trabajo seguro.
- J) **Definición de los órganos de representación y operativos.** En esta etapa se definen las responsabilidades y se constituyen comisiones encargadas de la difusión y el seguimiento del plan. También se establecen las funciones y responsabilidades de todos los niveles jerárquicos y las vías de comunicación.
- J) **Definición de objetivos y metas.** Son las tareas concretas a desarrollar, para promover una mayor seguridad e higiene en una empresa, en el marco del proceso de mejora continua.

-) **Procedimientos y recursos.** En esta etapa se planifican las medidas derivadas de la evaluación inicial y requisitos legales. Se describen los procedimientos y recursos necesarios para cada acción preventiva.
-) **Formación e información.** Una etapa importante del plan es el establecimiento de acciones de formación para el personal, a fin de que se convierta en promotor de su propia salud, así como la información periódica a trabajadores, visitantes y todo integrante de la organización sobre los procedimientos de seguridad e higiene.

7.2.9 Mejoras de clima laboral

Se podría decir que existen tantos sistemas de bienestar laboral como tipos de organizaciones hay. Por tanto, no hay una receta única a la hora de implantar un programa de clima laboral en una empresa. (Bizneo, 2022)

7.2.10 Proceso de programa de clima laboral

) La encuesta de clima laboral

Para poder iniciar tu plan de acción de mejora del clima laboral, lo primero que debes hacer es estudiar la situación actual para buscar fortalezas y debilidades, recurriendo a encuestas de clima laboral para medir el nivel de compromiso y satisfacción de tus trabajadores.

) El análisis y la definición del programa

Una vez que hayas hecho este análisis, verás en qué es fuerte tu empresa y qué debe mejorar. Es el momento de poner por escrito el plan de acción de mejora del clima laboral, especificando sus objetivos, los recursos disponibles y las acciones que se planean poner en marcha para conseguir resultados. También debes definir cuál es el equipo de trabajo que se hará cargo del programa, de difundirlo entre los trabajadores y de recabar el feedback de la plantilla.

) La comprobación de resultados

El clima laboral no es estático, cambia continuamente con los acontecimientos que se van dando en la empresa. Por eso, debes medir con

frecuencia anual el clima laboral de la empresa para así poder identificar nuevos problemas y comprobar la efectividad del plan de acción de mejora del clima laboral. Es conveniente que la encuesta se realice siempre en fechas similares para eliminar factores estacionales y obtener resultados comparables. (S.N, Fundacion Juan XXIII, 2022).

7.2.11 Responsable

Al referirnos a Clima Organizacional, estamos hablando de salud emocional de los colaboradores de una empresa, abarcando una serie de factores que conlleva esta gestión tales como: programas de capacitación y liderazgo. Es así que, la gestión influye en definitiva en los resultados del Clima Organizacional, pero es la forma en la que se maneja el liderazgo el que interviene directamente en la salud emocional de la empresa y cómo se sienten los colaboradores. (Moranga, 2020)

7.2.12 Beneficios de promover la mejora del clima laboral

Un buen ambiente de trabajo es no solo deseable sino necesario para poder crear equipos de trabajo armónico y eficiente. Sin embargo, estos no son los únicos motivos que debes tener en cuenta para promover mejores climas de trabajo. (Moreno, 2022) Estos entornos saludables permiten también:

Atraer nuevos talentos
Elevar la motivación laboral
Aumentar la productividad
Facilitar el trabajo en equipo
Dar una buena imagen empresarial

7.2.13 Consejos para implantar un programa de clima laboral en una empresa

Ahora que has aprendido cuáles son los pasos a dar para implantar un programa de clima laboral en una empresa, aplica estos sencillos *tips* y empieza a disfrutar ya de un ambiente de trabajo sano, positivo y rentable.

-)] **Implica siempre a los líderes de tus equipos.** Es su responsabilidad dar el buen ejemplo y erradicar las conductas que arruinan el clima laboral.
-)] **Comunica los resultados de tus políticas de bienestar.** Esto aumentará el compromiso de tus empleados y mejorará tu marca empleadora.

-) **Mantén tu oficina en buen estado.** Recuerda que el diseño, la distribución y las comodidades de los espacios de trabajo son componentes fundamentales del clima laboral de una organización.
-) **Actualiza continuamente tus programas de clima laboral.** No te servirá de nada medir el impacto de tus políticas de bienestar si no estás dispuesto a actualizarlas en función de los resultados obtenidos.

8. METODOLOGÍA

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad. (Aguilera, 2013)

8.1 Tipos de métodos

8.1.1 *Método Fenomenológico*

El método fenomenológico ha sido de gran contribución en disciplinas que tratan de comprender a los seres humanos, como lo son la sociología, la psicología y la pedagogía. (Montagud, 2019)

Se aplicó este método a los estudios planteados en la estructura de la propuesta, para recabar información bibliográfica por medio de la investigación en diversas fuentes académicas que permitió examinar todos los contenidos y conocer a profundidad, la percepción y referencias en temas relacionados a la investigación.

8.1.2 *Método Hermenéutico*

La hermenéutica ofrece una alternativa para investigaciones centradas en la interpretación de textos. La misma implica un proceso dialéctico en el cual el investigador navega entre las partes y el todo del texto para lograr una comprensión adecuada del mismo. Este método implica también un proceso de traducción, pues se produce un texto nuevo que respeta la esencia del original al mismo tiempo que proporciona un valor agregado a la traducción al poner énfasis en lo histórico-contextual. (Quintana, 2019)

Se aplicó este método a los estudios planteados en la estructura de la propuesta, para recabar información aproximada por medio de entrevistas, encuestas y observación directa que permitió examinar todos los contenidos y conocer a

profundidad, la percepción y referencias de los colaboradores de la unidad educativa “Lauro Guerrero” dentro de un contexto realista en cuanto a su ambiente laboral de tal manera facilitó la comprensión del comportamiento laboral.

8.1.3 Método práctico proyectual

El método 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. (Sanchez, 2013)

De acuerdo al método de investigación proyectual, esta propuesta se enfocó en la elaboración de un programa de clima laboral para los colaboradores de la institución educativa “Lauro Guerrero”, en la cual se aplicó diferentes métodos que respalden la investigación, como estudios, análisis, materiales y técnicas que permitan resultados satisfactorios.

8.2 Tipos de técnicas

8.2.1 Observación directa

El método de observación directa es un método de recolección de datos que consiste básicamente en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular. Todo esto se hace sin necesidad de intervenir o alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto. De lo contrario, los datos que se obtengan no van a ser válidos. (S.N, Metodo de investigacion directa, 2019)

Con esta técnica se realizó un procedimiento que consiste en observar y asimilar todo el entorno institucional que nos permitió obtener información verídica apoyado en la máxima recolección de datos obtenidos por medio de la indagación realizada para ejecutar la investigación dedicada y buscar mejoras en los colaboradores de la Institución Educativa “Lauro Guerrero”.

8.2.2 Entrevista

Esta técnica está destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones personales te puedan interesar, con esta técnica puedes hacerle preguntas de forma directa al objeto o los objetos de estudio preferiblemente, puedes hacerla en un lugar apartado para que tengas una mejor aproximación a lo que ha vivido, piensa o siente. La información obtenida puedes procesarla estadísticamente o usar otros métodos. (Concordia, 2020)

Esta técnica se la aplicó para conseguir información personalizada sobre sucesos y vivencias del personal las mismas que fueron aplicadas al director de la institución, personal administrativo y de talento humano, a través de las cuales se obtuvo información más profunda acerca del clima laboral existente, misma que nos permitió la elaboración de nuestro programa.

8.2.3 Encuesta

Las encuestas son un método de recolección de datos a partir de un muestreo de personas, a menudo con el objetivo de generalizar los resultados para un segmento de población más grande. (Qualtrics, 2022)

Esta técnica permitió recoger información de gran utilidad mediante preguntas bien estructuradas, la cual sirvió para recolectar datos referentes al clima laboral y nivel de satisfacción. Esta se realizó a la población educativa como los docentes y personal de planta, misma que permitió conocer previamente los resultados del levantamiento de información.

8.3 Determinación del universo y muestra

8.3.1 Fase Preliminar: Levantamiento de información

Para el cumplimiento del primer objetivo específico se empleó el método hermenéutico, mismo que permitió obtener información bibliográfica relevante sobre la temática objeto de estudio, cuya finalidad es aportar con contenidos científicos a la

investigación realizada, de tal manera que se pueda tener un mayor acercamiento al problema objeto de estudio, así como también a sus posibles soluciones que se vayan a proponer.

8.3.2 Fase I: Levantamiento de información primaria

Para la recolección de información, se realizó un diagnóstico de la situación real que atraviesa la institución, con el objetivo de conocer el contexto actual en la que se encuentran los colaboradores en materia de seguridad laboral y las actividades que cumplen diariamente, para ello, se empleó el método fenomenológico iniciando con la aproximación a los colaboradores de Lauro Guerrero, prosiguió con la aplicación de encuestas a los mismos y entrevista a los responsables de seguridad laboral culminando con la descripción de resultados.

8.3.3 Determinación de la muestra

En el presente tema de investigación no se aplica la fórmula para la determinación de la muestra, debido a que el tamaño de la población a la cual se le aplicará el cuestionario es mínimo, se la realizará a 66 colaboradores de la institución. Para su aplicación y con la finalidad de recopilar información oportuna para determinar las soluciones al problema existente, se la aplicó a los docentes del Colegio Militar Tcnl. Lauro Guerrero de la ciudad de Loja.

8.4 Análisis e interpretación de resultados

8.4.1 Análisis e interpretación de resultados de las entrevistas

ENTREVISTA 1

Tabla 3: Entrevista 1.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO		Lic. Bernardo Bustamante
CARGO QUE DESEMPEÑA		Docente
PREGUNTAS	RESPUESTAS	
¿Considera que la institución es un buen lugar para trabajar?	El entrevistado refiere que, efectivamente la institución es un buen lugar, puesto que le permite desarrollarse profesionalmente, además confía en las personas para las que trabaja, sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan de los compañeros con los que labora.	
¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la institución educativa?	La persona entrevistada manifiesta que sí, puesto que los objetivos de la entidad educativa están enmarcados a la filosofía institucional, en la que se enfatiza principalmente que en sus entornos laborales comparten un promedio de 8 horas diarias un espacio de trabajo con sus compañeros.	
¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones en la institución?	El entrevistado indica que si poseen los recursos necesarios para el desarrollo eficiente y eficaz de sus funciones; sin embargo, señala que en algunas ocasiones se identifica malestar por parte de los colaboradores ante problemas diminutos como los describen ellos o como comúnmente se indica chismes de pasillo, ante ello refiere que tener un inadecuado clima laboral afecta a la producción.	
¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?	Ante la presente interrogante el entrevistado indican que sí, ya que estima que contar con un ambiente laboral adecuado favorece un incremento sustancial del bienestar del trabajador y, con ello, de su productividad, estimando que ,	

	contar con un ambiente abierto a sugerencias y preguntas, sin que nadie tenga la sensación de ser juzgado, favorece la aparición de nuevas ideas, además de fomentar la implicación de los miembros del equipo.
¿Su director o supervisor muestran interés en usted como trabajador?	El entrevistado refiere que sí, ante esta situación organizan las diferentes actividades: Crear espacios abiertos, en los que se ejerza una total libertad de movimientos, y sin la presencia de puertas o despachos individuales, que simbolicen capas diferenciadas en el organigrama. Poder acceder a responsables y coordinadores es clave en el día a día.
¿Se siente motivado o estimulado?	El entrevistado indica que si la mayor parte del tiempo, ante lo cual señala que la motivación es importante por muchas razones: Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia.
¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta y son puestas en práctica?	El profesional puntualiza que sí, señala que el saber escuchar al equipo humano es uno de los aspectos más diferenciados entre el óptimo líder y un simple gestor de equipo. A través de la comunicación con el equipo, y más concretamente escuchándoles, el líder del proyecto puede obtener valiosa información que le puede servir para encaminar y recentar aquellos aspectos fundamentales, a la vez que trabaja como herramienta motivacional hacia el equipo.
¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?	El profesional puntualiza que sí, puesto que contar con un buen equipo multidisciplinario es esencial para alcanzar un alto rendimiento en cualquier proyecto.
¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución educativa?	El entrevistado manifiesta que, en otras palabras, la retribución flexible actúa como “factor motivador” de los empleados y mejora la opinión que los mismos tienen de la empresa para la que trabajan, no se trata de percibir más salario sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende

	como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.
¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza dentro de la institución?	Ante la presente interrogante el profesional señala que la retroalimentación bien llevada tomando estas consideraciones beneficia tanto al empleado como al gerente y, por supuesto, a la organización.
¿Qué acciones a seguir recomendaría para lograr ser una institución ejemplo de clima laboral saludable?	El profesional entrevistado puntualiza que dentro de las acciones que él considera están: Promover el respeto Buscar el Feedback con los empleados Capacidad de Liderazgo

Nota: En esta se muestran los resultados obtenidos en la entrevista.

ENTREVISTA 2

Tabla 4: Entrevista 2.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO	Lic. Susana Castillo
CARGO QUE DESEMPEÑA	Docente
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Considera que la institución es un buen lugar para trabajar?	La entrevistada puntualiza que, desarrollar relaciones sociales sanas ayuda a que los colaboradores se involucren en entornos más equitativos y distendidos basados en el respeto. Además, aumenta la confianza con el objetivo de generar espacios de trabajo más armónicos.
¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la institución educativa?	Ante esta pregunta señala que, los climas laborales repercuten directamente en la producción y desenvolvimiento de los trabajadores, es decir que afecta sus emociones, su motivación y su compromiso con la empresa.
¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones en la institución?	La colaborada puntualiza que, si poseen los recursos necesarios; no obstante, los ambientes laborales que carecen de confianza generan una falta de compromiso en los trabajadores, causando así desinterés y peor aún dejar el puesto de trabajo, lo que es perjudicial para la empresa.
¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?	Ante la presente interrogante la entrevistada indica que sí, parte importante de la gestión empresarial de la dirección de la compañía es garantizar unos niveles apropiados en campos como la generación de confianza, el acceso a la información, la creación de unos códigos de comportamiento claros y concisos, y el impulso de un modelo de liderazgo inclusivo. Asimismo, facilita un modelo de trabajo flexible, en el que cada persona pueda contar con tiempo para su vida personal y satisfacer sus necesidades familiares e individuales sin agobios.
¿Su director o supervisor muestran interés en usted como trabajador?	La entrevistada señala que si, que ella disfruta de la planificación de actividades corporativas

	gamificadas, que alimente la idea de equipo y favorezca el conocimiento de las personas que conforman otras unidades o departamentos, tales como jornadas de empresa, fiestas, etc.
¿Se siente motivado o estimulado?	La entrevistada indican que sí, ella considera que la motivación es importante por muchas razones: Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo y florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.
¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta y son puestas en práctica?	La profesional específica que sí, a través de la comunicación con el equipo, y más concretamente escuchándoles, el líder del proyecto puede obtener valiosa información que le puede servir para encaminar y recentar aquellos aspectos fundamentales, a la vez que trabaja como herramienta motivacional hacía el equipo.
¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?	La profesional puntualiza que sí, la habilidad de trabajar de manera colaborativa es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día. Ya sea en un ambiente laboral, deportivo o cotidiano, recuerda que apoyarte en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo mejor de ti, es la clave para alcanzar fácilmente todo lo que te propongas.
¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución educativa?	La entrevistada manifiesta que, no se trata de percibir más salario sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.
¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza dentro de la institución?	En el caso de los empleados, la retroalimentación les da confianza en su propio trabajo y refuerza aquello que están haciendo bien. También los ayuda a saber qué necesitan mejorar específicamente y cómo hacerlo.
¿Qué acciones a seguir recomendaría para lograr ser una institución ejemplo de clima laboral saludable?	La docente señala: <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento hacia los empleados - Lugar de trabajo adecuados - Flexibilidad Horaria

Nota: En esta se muestran los resultados obtenidos en la entrevista.

ENTREVISTA 3

Tabla 5: Entrevista 3.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ENTREVISTADO	Lic. Wilman Ayala
CARGO QUE DESEMPEÑA	Psicólogo Educativo
PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Considera que la institución es un buen lugar para trabajar?	Refiere que sí, que esta es una institución que aumenta la confianza con el objetivo de generar espacios de trabajo más armónicos, y permite expresarse con facilidad.
¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la institución educativa?	El entrevistado manifiesta que, los climas laborales repercuten directamente en la producción y desenvolvimiento de los trabajadores, es decir que afecta sus emociones, su motivación y su compromiso con la empresa.
¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones en la institución?	Si tenemos los recursos necesarios para el desarrollo de funciones, estima también que crear climas laborales saludables aporta en el desarrollo profesional individual y grupal. Ayuda a potenciar la innovación y la creatividad. Disminuye el estrés, lo cual es bueno para la salud de los trabajadores de la organización. Por último, reduce los niveles de rotación de trabajadores.
¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?	Ante la presente interrogante el entrevistado indica que sí, que se puede contar con un ambiente abierto a sugerencias y preguntas, sin que nadie tenga la sensación de ser juzgado, favorece la aparición de nuevas ideas, además de fomentar la implicación de los miembros del equipo.
¿Su director o supervisor muestran interés en usted como trabajador?	El entrevistado refiere que sí, ante esta situación organizan diferentes actividades académicas y lúdicas para mejorar la relación entre los compañeros de trabajo.
¿Se siente motivado o estimulado?	El entrevistado indica que si la mayor parte del tiempo, ante lo cual señala que la motivación es

¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta y son puestas en práctica?	<p>importante por muchas razones: Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia.</p> <p>A través de la comunicación con el equipo, y más concretamente escuchándoles, el líder del proyecto puede obtener valiosa información que le puede servir para encaminar y recentar aquellos aspectos fundamentales, a la vez que trabaja como herramienta motivacional hacia el equipo.</p>
¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?	<p>El entrevistado indica que si, que, al apoyarse en otras personas, se puede hacer cada tarea más rápido, llegar más lejos y tener más impacto. La habilidad de trabajar de manera colaborativa es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día. Ya sea en un ambiente laboral, deportivo o cotidiano, recuerda que apoyarte en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo mejor de ti, es la clave para alcanzar fácilmente todo lo que te propongas.</p>
¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución educativa?	<p>Los entrevistados manifiestan que, en otras palabras, la retribución flexible actúa como “factor motivador” de los empleados y mejora la opinión que los mismos tienen de la empresa para la que trabajan, no se trata de percibir más salario sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.</p>
¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza dentro de la institución?	<p>La retroalimentación les da confianza en su propio trabajo y refuerza aquello que están haciendo bien. También los ayuda a saber qué necesitan mejorar específicamente y cómo hacerlo.</p>
¿Qué acciones a seguir recomendaría para lograr ser una institución ejemplo de clima laboral saludable?	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento hacia los empleados - Lugar de trabajo adecuados - Procesos Tareas y Organización

Nota: En esta se muestran los resultados obtenidos en la entrevista.

8.4.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta

1. Género

Tabla 6: Género.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	47	69,8%
FEMENINO	19	30,2%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

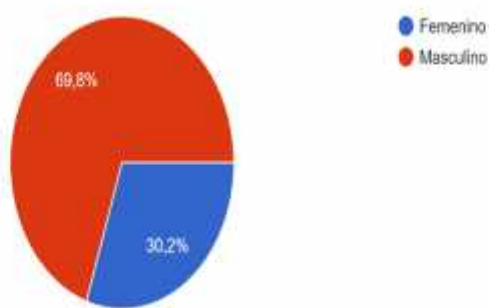


Figura 6: Género.

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 47 que representan al 69,8% señalan que pertenecen al género masculino; mientras que 19 personas que equivale al 30,2% indican que son de género femenino.

Análisis cualitativo

Del cien por ciento de personas encuestadas, gran parte indican que pertenecen al género masculino; no obstante, en menor número, pero no menos significativo indican que corresponden al género femenino.

2. Edad

Tabla 7: edad.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ENTRE 18 A 23 AÑOS	2	3,1%
ENTRE 24 A 29 AÑOS	7	10,9%
ENTRE 30 A 35 AÑOS	20	31,3%
ENTRE 36 A 41 AÑOS	26	37,5%
42 AÑOS EN ADELANTE	11	17,2%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

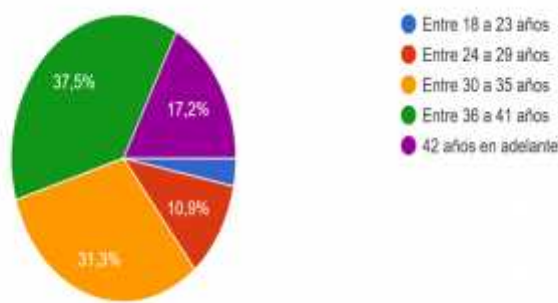


Figura 7: Edad.

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, se tiene 26 personas que equivale al 37,5% quienes manifiestan que corresponden a las edades entre 36 a 41 años; asimismo, 20 representados por 31,3% quienes señalan tener entre 30 a 35 años; por otra parte están, 11 personas con el 17,2% que manifiestan tener de 40 años en adelante; de la misma manera, están 7 encuestados que equivalen al 10,9% que refieren que oscilan entre las edades de 24 a 29 años; y finalmente se tiene 3 que equivale al 3,1 quienes puntualizan que poseen entre 18 a 23 años.

Análisis cualitativo

En esta pregunta se estableció las edades de las personas que fueron encuestados, obteniendo como resultado que la mayoría de los docentes poseen edades de 36 a 41 años, por cuanto se estima que es información verídica y confiable la que se obtiene, ya que el personal cuenta con un alto nivel de experiencias vividas de acuerdo a su edad; mientras que en menor porcentaje están los que oscilan entre 18 a 23 años.

3. ¿Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución?

Tabla 8: ¿Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	35	51,6%
A VECES	28	43,8%
NUNCA	3	4,6%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

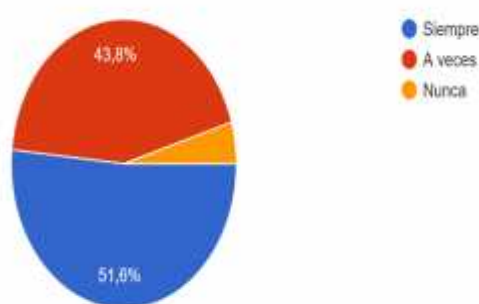


Figura 8: ¿Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

En la presente pregunta se hace referencia al nivel de comunicación que existe en las distintas áreas de la institución, obteniendo como resultado que 35 encuestados, que representan al 51,6% indicaron que siempre; asimismo, 28 con 43,8% manifestaron que a veces; mientras que 3 encuestados que simboliza el 4,6% mencionaron que nunca.

Análisis cualitativo

Respecto a la interrogante planteada los encuestados señalan que siempre existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución; tomando en consideración que la comunicación organizacional favorece la gestión empresarial a través de la generación de estrategias y canales efectivos que

propician, a nivel interno, una mayor productividad, calidad, integración del colectivo y mejores resultados; y, a nivel externo, se genera un mayor impacto; no obstante, existe un mínimo porcentaje quienes indican que nunca, pues se estima que esta respuesta se debe alguna situación de conflicto por la que el o los encuestados hayan pasado en algún momento dentro de la institución.

4. ¿Cree usted que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?

Tabla 9: ¿Cree usted que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	37	54,7%
A VECES	23	35,9%
NUNCA	6	9,4%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

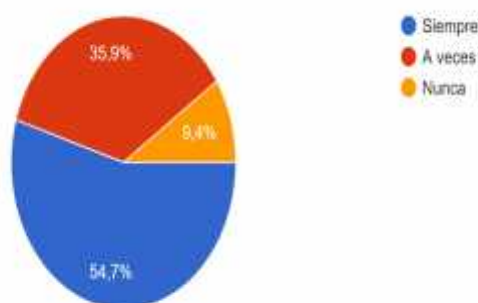


Figura 9: ¿Cree usted que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 37 equivalente a 54,7% indicaron que siempre se dan soluciones a los problemas existentes en la institución, 23 que representa al 35,9% señalaron que a veces, mientras que 6 representado por el 9,4% colaboradores indicaron que nunca.

Análisis cualitativo

Según el resultado obtenido la mayoría de los colaboradores indica que siempre se dan soluciones a los problemas existentes en la institución, ya que se debe considerar que esto permite que todos los empleados expresen sus opiniones y hablen abiertamente sobre los aspectos que podrían ayudar a mejorar su desempeño laboral y el trabajo colaborativo. Conocer herramientas para resolver problemas de manera

tanto lógica como creativa, puede ayudar a contribuir a alcanzar mejores resultados de negocio y, en definitiva, a poder realizar de manera más eficiente el trabajo y a que reconozcan el valor añadido que la persona representa para la empresa; mientras que un mínimo porcentaje indican que no, ante lo cual se puede expresar que señalan que existen problemas y situaciones de pasillo que muchas de las veces son generados por compañeros mal intencionados que impiden un buen clima organizacional en la institución.

5. ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización?

Tabla 10: ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	35	51,6%
A VECES	18	28,1%
NUNCA	13	20,3%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

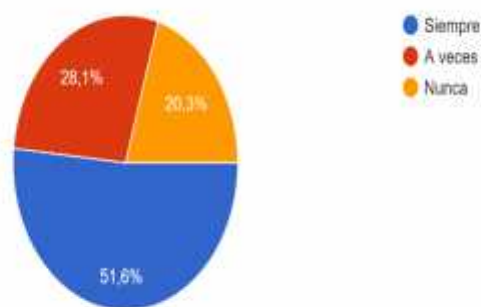


Figura 10: ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

En esta pregunta se enfatiza si la institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización, obtenido como resultado de los 66 colaboradores, 35 que corresponde al 51,6% respondieron que siempre; de la misma manera, 18 que equivale a 28,1% indicaron que a veces; mientras que 13 colaboradores que representa al 20,3% indicaron que nunca.

Análisis cualitativo

Según el resultado obtenido la mayoría de los colaboradores señalan que la institución si hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que

incumplan las normas y políticas de la organización, ellos refieren que el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo podrá dar lugar al establecimiento de una amonestación verbal o escrita (sobre todo en el caso de las faltas leves) o de otras sanciones por parte del empleador, como ocurre en el caso de la suspensión de empleo y sueldo; por otra parte, se tiene un porcentaje considerable de docentes quienes indican que nunca, ante lo cual refieren que las autoridades muchas veces desconocen el incumplimiento cometido.

6. ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes eventos de la empresa?

Tabla 11: ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes eventos de la empresa?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CHISMES	12	18%
MENTIRAS	8	12%
HIPOCRESÍA	5	7%
CRITICAS NEGATIVAS	4	6%
ACOSO LABORAL	5	8%
EGOÍSMO	5	8%
RELACIONES SENTIMENTALES Y OCULTAS	6	9%
NINGUNA	21	32%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.



Figura 11: ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes eventos de la empresa?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 colaboradores, 21 encuestados que equivale al 32% indican que no participan de ninguna actividad que dañe el clima organizacional de la institución; asimismo, 12 representados por el 18% señalan que participan de chismes; de la misma manera están 8 personas representadas por el 12% quienes refieren mentiras; por otra parte, con el 9% que pertenece a 6 personas indican que participan de relaciones sentimentales y ocultas mientras; por otro lado, están 5 encuestados con el

8% y 7% quienes refieren hipocresía, egoísmo y acoso laboral; mientras que el 6% representado por 4 personas indicaron que intervienen en críticas negativas.

Análisis cualitativo

La presente interrogante permitió identificar si los colaboradores participan de algún evento negativo dentro de la institución, de lo cual se obtuvo como resultado que la mayoría de los encuestados refirió que no participa de ninguna actividad, ante lo cual estiman que, crear climas laborales saludables aporta en el desarrollo profesional individual y grupal, ayuda a potenciar la innovación y la creatividad, disminuye el estrés, lo cual es bueno para la salud de los trabajadores de la organización. Así también, el Clima Laboral influye en la satisfacción y en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del recurso humano, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, con las máquinas que utilizan y con la propia actividad de cada uno.

7. ¿Ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?

Tabla 12: ¿Ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	26,6%
A VECES	22	34,4%
NUNCA	27	39,1%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

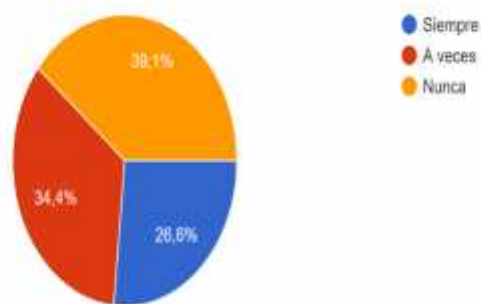


Figura 12: ¿Ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 27 que representa al 39,1% dijeron que nunca ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones; mientras que 22 equivalente al 34,4% indicaron que a veces y finalmente con un 26,6% representado por 17 encuestados indican que nunca.

Análisis cualitativo

Según se observa en el gráfico los colaboradores indican en su mayoría que nunca han participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el

clima laboral por uno o más ocasiones, puesto que refieren que el clima laboral puede afectar directamente al rendimiento y motivación de manera inmediata; así también, genera respuestas en mayores niveles de profundidad, impactando en el compromiso con la compañía; por otro lado, el porcentaje mínimo señalan que las principales causas que generan un mal clima laboral son: Fricción entre compañeros, debido a la falta de sentimiento de pertenencia a un equipo, trabajadores poco valorados, producto de la falta de comunicación, y la remuneración, que tiene que ver más bien con el desequilibrio entre los salarios económico y emocional.

8. ¿Ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros?

Tabla 13: ¿Ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	18,8%
A VECES	25	39,1%
NUNCA	29	42,2%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

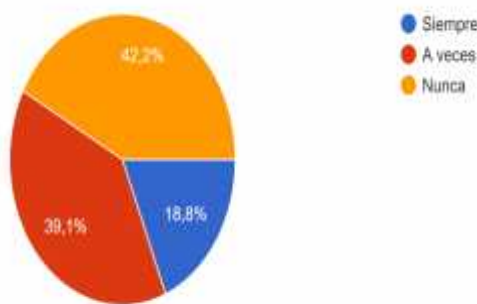


Figura 13: ¿Ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros?
Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 29 representados por el 42,2% señalan que nunca ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros; mientras que 25 equivalente al 39,1% señalan que a veces y finalmente 12 representados por el 18,8% manifiestan que siempre.

Análisis cualitativo

Un gran porcentaje de colaboradores mencionan que nunca un ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros, ante ellos recalcan que un clima laboral bueno tiene satisfacción, adaptación, sentimiento de pertenencia, actitud positiva, ideas creativa y baja rotación. Por otro lado, un mal clima laboral es aquel que tiene alta rotación, baja productividad, impuntualidad,

actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo. Puntualizan que, estos síntomas son frecuentes en aquellos climas de labores insanos.

9. ¿Sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución?

Tabla 14: ¿Sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	19	26,6%
A VECES	25	39,1%
NUNCA	22	34,4%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

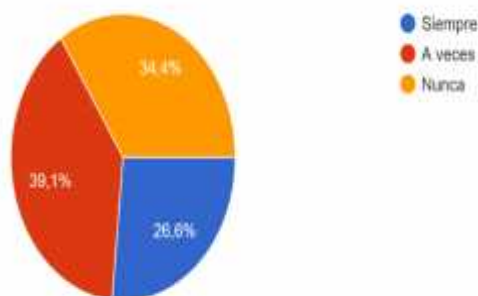


Figura 14: ¿Sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 25 representados por el 39,1% señalan que a veces sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución; mientras que 22 equivalente al 34,4% señalan que nunca y finalmente 19 representados por el 26,6% manifiestan que siempre.

Análisis cualitativo

Según el gráfico los colaboradores afirman que a veces sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución, para lo cual refieren que, las críticas constructivas se caracterizan por aportar ayuda y buscar un cambio positivo en el trabajo, en la actitud o dificultad de

la persona a la que se dirige, por tanto, estas críticas parten de la buena intención del emisor que desea brindar apoyo y el bien del otro; mientras que el mínimo porcentaje que indica que siempre refieren que la crítica constructiva permite conocer otros puntos de vista, otras realidades. Si se cultiva la comprensión, se tiene la oportunidad de conocer otras formas de ver la vida que quizás puedan complementar y hacer descubrir cosas nuevas o simplemente, enriquecer los conocimientos y criterios.

10. ¿Se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña?

Tabla 15: ¿Se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	45,3%
A VECES	19	29,7%
NUNCA	16	25%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

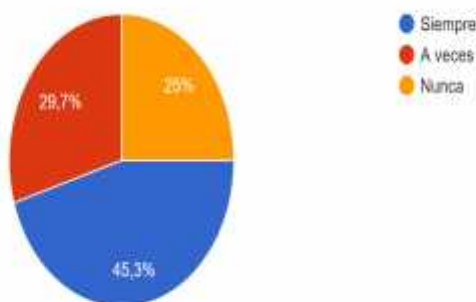


Figura 15: ¿Se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 31 representados por el 45,3% señalan que siempre se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña; mientras que 19 equivalente al 29,7% señalan que a veces, y finalmente 16 representados por el 25% manifiestan que nunca.

Análisis cualitativo

Gran parte de los colaboradores indican que siempre se sienten valorados por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña, ante ello refieren que valorarse a uno mismo y valorar las acciones y los trabajos propios ayuda a fortalecer y aumentar la propia autoestima, capacitándonos y convenciéndonos de que somos capaces de lograr todos nuestros objetivos. Hacer las cosas bien hechas

nos da el poder de seguir haciendo grandes cosas. Finalmente enfatizan, cuando una persona tiene el reconocimiento externo puede construir mejor su autoestima y reforzar su propia confianza. La seguridad propia aumentará su valentía ante las situaciones nuevas que deba enfrentar a diario.

11. ¿Usted practica comunicación asertiva dentro de la institución?

Tabla 16: ¿Usted practica comunicación asertiva dentro de la institución?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	32	48,4%
A VECES	22	32,8%
NUNCA	12	18,8%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

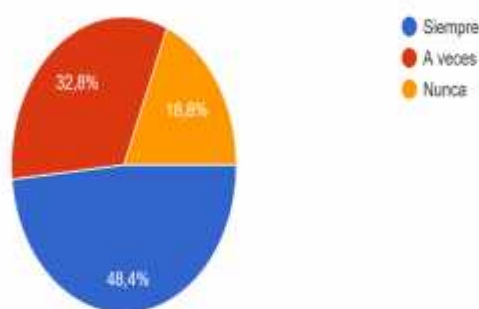


Figura 16: ¿Usted practica comunicación asertiva dentro de la institución?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 32 representados por el 48,4% señalan que siempre practican comunicación asertiva dentro de la institución; mientras que 22 equivalente al 32,8% señalan que a veces, y finalmente 12 representados por el 18,8% manifiestan que nunca.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos gran parte de los trabajadores indican que practican la comunicación asertiva, para lo cual refieren que, la comunicación asertiva es el dínamo del buen clima organizacional, que permite optimizar los procesos laborales, las formas de negociación, mejorar el desempeño personal y adquirir confianza para asumir los retos laborales de la actualidad. La persona que se comunica asertivamente, expresa en forma clara lo que piensa, siente o necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores. En este

contexto cobra gran importancia el reconocimiento y el respeto hacia las de las demás personas.

12. ¿Usted está abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna?

Tabla 17: ¿Usted está abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	29	42,9%
A VECES	21	33,3%
NUNCA	15	23,8%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

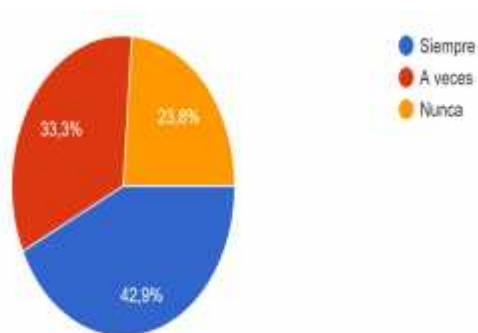


Figura 17: ¿Usted está abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 29 simbolizados por el 42,9% señalan que están abiertos a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna; mientras que 21 equivalente al 33,3% señalan que a veces, y finalmente 15 figurados por el 23,8% manifiestan que nunca.

Análisis cualitativo

El gráfico nos muestra que la mayoría de los colaboradores están abiertos a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna, ya que estiman que la asertividad ligada a la innovación, permiten que un trabajador pueda resolver adecuadamente las dificultades que se presentan en su quehacer diario a manera de “imprevistos”, toda vez que reconoce y sabe que no existen tareas estáticas en un entorno de cambios constantes. Estiman también que, el trabajo en equipo es mejor

cuando todos sus integrantes son asertivos; lo que no significa dejar de lado la capacidad de criticar de forma constructiva, aspecto que forma parte de las personas asertivas, el cual es muy necesario para el avance de la organización.

13. ¿Cuándo tiene dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director?

Tabla 18: ¿Cuándo tiene dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	44,4%
A VECES	26	41,3%
NUNCA	10	14,3%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

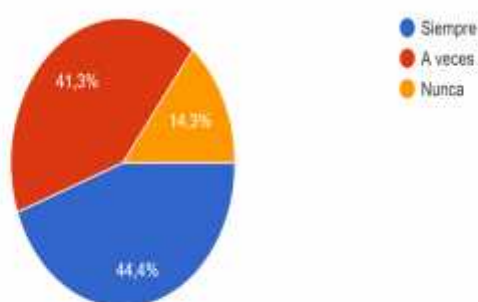


Figura 18: ¿Cuándo tiene dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 30 simbolizados por el 44,4% señalan que están abiertos a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna; mientras que 26 equivalente al 41,3% señalan que a veces, y finalmente 10 figurados por el 14,3% manifiestan que nunca.

Análisis cualitativo

En la presente interrogante, gran parte de los encuestados indican que siempre que tienen dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director, puesto que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno. Es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.

14. ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

Tabla 19: ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	38	57,8%
A VECES	20	29,7%
NUNCA	8	12,5%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

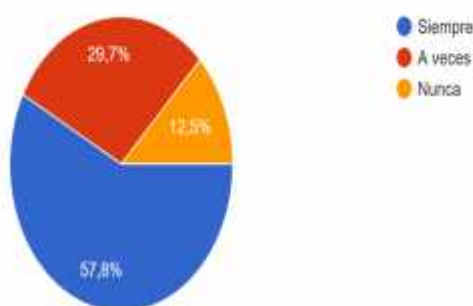


Figura 19: ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 38 simbolizados por el 57,8% señalan que la institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí; mientras que 20 equivalente al 29,7% señalan que a veces, y finalmente 8 figurados por el 12,5% manifiestan que nunca.

Análisis cualitativo

En esta pregunta gran parte de los encuestados manifiestan que la institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí, puesto que un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia, aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo, florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores y finalmente aumenta la productividad de la compañía.

15. ¿Está a gusto con el trabajo que realiza en la institución?

Tabla 20: ¿Está a gusto con el trabajo que realiza en la institución?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	45	67,2%
A VECES	14	21,9%
NUNCA	7	10,9%
TOTAL	66	100%

Nota: En esta se indican los resultados obtenidos en la encuesta.

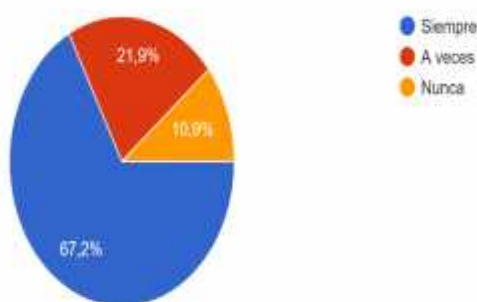


Figura 20: ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

Fuente: Resultados obtenidos en la encuesta.

Análisis cuantitativo

De los 66 encuestados, 45 simbolizados por el 67,2% señalan que está a gusto con el trabajo que realiza en la institución; mientras que 14 equivalente al 21,9% señalan que a veces, y finalmente 7 figurados por el 10,9% manifiestan que nunca.

Análisis cualitativo

Según el gráfico la mayoría de los encuestado indican que está a gusto con el trabajo que realiza en la institución, puesto que el bienestar emocional es uno de los factores más valorados por los empleados. Más allá del sueldo, las condiciones de bienestar emocional son los aspectos que más ayudan a un profesional a sentirse motivado e implicado con la empresa en la que trabaja. Y ese bienestar se traduce, casi siempre, en más productividad.

9. PROPUESTA DE ACCIÓN

9.1 Introducción

Toda organización o institución para poder sostenerse exitosamente en el tiempo y en el mercado en el que se desenvuelve alcanzando los estándares de calidad que les exigen los nuevos tiempos, necesita desarrollar líneas de acción que orienten el comportamiento de las personas en coherencia con los objetivos institucionales. El Clima laboral en la institución tiene incidencias en la satisfacción de las personas en factores como el espacio físico, entorno, infraestructura, iluminación, las remuneraciones que perciben por el servicio prestado. Estos son elementos de mucha influencia en el que hacer laboral de las personas.

Si las personas perciben que en la organización hay reconocimiento por el trabajo bien realizado y se les recompensa por esto, proporcionando beneficios adecuados al trabajo realizado y dando la oportunidad de ascender a quienes se desempeñan mejor y valorando las capacidades individuales de cada funcionario, ellos trabajarán mejor. El clima laboral incluye desde la forma de la relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos.

En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. En este sentido, el clima en la empresa tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados. Pues, en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento. Por esto, crear un buen clima en la empresa favorece al mejor desarrollo del trabajo. Por tanto, es un aspecto fundamental en la consecución de los objetivos pactados.

9.2 Presentación

Uno de los cambios más espectaculares en el pensamiento directivo durante los últimos 15 años ha sido el cambio en el papel de los empleados en la organización. De hecho, nada sirve mejor de ejemplo sobre la revolucionaria transformación del pensamiento de la era industrial a la forma de pensar de la era de la información, que la nueva filosofía de gestión sobre la forma en que los empleados contribuyen a la organización. Hoy casi todo el trabajo de rutina ha sido automatizado: las operaciones de fabricación controladas por computadoras han sustituido a los trabajadores en el caso de las operaciones repetitivas de producción, proceso y montaje. Además, realizar el mismo trabajo una y otra vez, con el mismo nivel de eficiencia, ya no es suficiente para el éxito de la organización.

Para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar continuamente. Las ideas para mejorar los procesos y la actuación de cara a los clientes deben provenir, cada vez más, de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto.

Este trabajo constituye un avance sobre el tema de la importancia de las personas en las organizaciones que se iniciara por investigaciones anteriores, al analizar el maltrato en las organizaciones, la determinación del clima organizacional, la importancia del lenguaje gestual en la creación de un ambiente motivante, y constituye una propuesta que permita profundizar una realidad que si bien es aceptada por la mayoría de los empresarios, aún hoy no se concreta en realidades, el hecho de considerar a las personas el principal activo de las organizaciones.

9.3 Beneficiarios

A continuación, se indica los principales beneficiarios de nuestro proyecto de investigación;

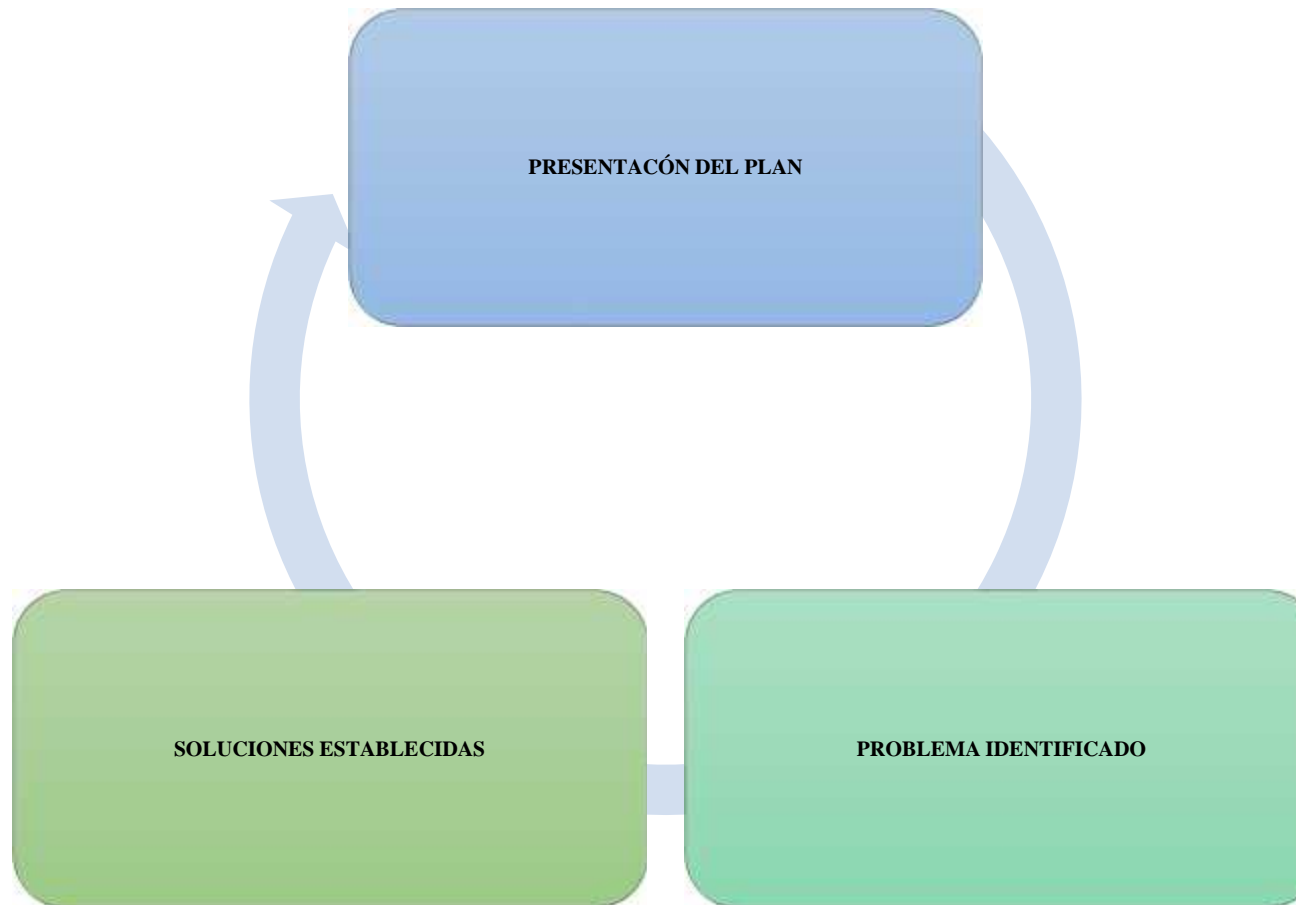
Tabla 21: Beneficiarios

TIPO DE BENEFICIARIOS	A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO
DIRECTO	66 colaboradores de la Unidad Educativa Lauro Guerrero.
INDIRECTO	Estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.
ALCANCE	Mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Lauro Guerrero.

Nota: En esta se indican los beneficiarios del proyecto.

9.4 Estructura

Flujograma de procesos para la elaboración de la propuesta



Presentación del plan

Las presentaciones de los planes de negocio cuentan una historia de la empresa, explican la situación actual, los objetivos que perseguimos, las acciones a realizar para conseguirlos y los resultados obtenidos.

Recopilación de datos bibliográficos y estadísticos

El objetivo de la recolección es acopiar la información y la documentación temática, técnica, operativa y de la base de datos, propia de las operaciones estadísticas seleccionadas. Esto con el fin de obtener una caracterización técnica de la operación estadística a ser evaluada.

Análisis de los resultados

El análisis de resultados es la parte final y conclusiva de una investigación; en él vamos a procesar toda la información que ha ido apareciendo en nuestro estudio, a intentar presentarla de manera ordenada y comprensible y a intentar llegar a las conclusiones que estos datos originan.

Soluciones establecidas

En general, las soluciones integrales son un conjunto de estrategias que incluyen modernas herramientas digitales que involucran todos los procesos logísticos de una empresa, tanto internos como externos.

La falta de un buen clima laboral influye en las actividades laborales de los colaboradores

Un buen clima laboral genera un sentimiento de pertenencia a la empresa en los empleados: cuando las personas sienten que su trabajo sirve para algo más que para generar dinero a la compañía, su compromiso aumenta.

Problema identificado

Identificar un problema consiste en darse cuenta de que existe y que podemos darle una solución. Podemos detectar nosotros el problema (percatándonos de situaciones que podríamos mejorar), o puede ser el resultado de una propuesta.

Implementación

La implementación consiste en hacer funcionar a los responsables de las diferentes actividades para que realicen las operaciones que se fijaron en el plan, por lo que, la implementación es una etapa clave de la gestión de proyectos, ya que se ponen a funcionar las políticas, disposiciones y esquemas.

9.5 Documento presentado

9.5.1 Portada



Nota. La figura muestra la portada del Plan de mejoras del clima laboral. Tomada de El Autor, 2022.

9.5.2 Ficha Técnica

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.

Rectora

Ing. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs.

Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

Coordinadora de Carrera

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Director de Titulación

Jaramillo Granda Ney Paul
Sayay Torres Brayan Luis

Autores

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Loja – Ecuador

Octubre 2022

9.5.3 Índice de contenidos

INTRODUCCION.....	2
PRESENTACION.....	3
INDICE DE CONTENIDOS.....	5
BENEFICIARIOS.....	6
ESTRUCTURA.....	6
MARCO LEGAL.....	7
INSTITUCION EDUCATIVA.....	8
DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.....	13
ANALISIS.....	13
GLOSARIO DE TERMINOS.....	18
MATRIZ – PROGRAMACION DE PLAN LABORAL.....	21
PRESUPUESTO ESTABLECIDO.....	23
CRONOFRAMA DE APLICACIÓN	24
RESULTADOS ESPERADOS.....	25

9.5.4 Presentación de la empresa

Misión

Es Misión del Colegio Militar No. 5 "Tcm. Lauro Guerrero" de la ciudad de Loja, impartir educación integral coeducativa, con una visión transversal y enfoque de derechos para el buen vivir, a la niñez y juventud del País, en los niveles: Inicial, Básico y Bachillerato, de forma escolarizada, para formar bachilleres en ciencias de carácter general, que les permita alcanzar el pleno desarrollo de sus capacidades y potencialidades, a través de nuestra propuesta educativa, dentro de un marco de respeto jurídico.

Visión

Ser una institución educativa de calidad, líder en el país, con reconocimiento internacional, responsable, ética, profundamente comprometida con el cambio social y orgullosa de la identidad nacional basada en la ética profesional, solidaridad, honestidad, sentimiento de nacionalidad, convicción de servicio a la comunidad con prioridad al Honor, Disciplina y Lealtad encaminados hacia la excelencia educativa.

9.5.5 Glosario de términos

-) **Ambiente laboral:** Se emplea en el momento que surgen imprevistos o problemas o incluso conflictos laborales, es entonces cuando ese entorno del que hablamos puede verse influido negativamente durante un tiempo o hasta que se soluciona el problema (Aguilera, 2013).
-) **Atracción del talento:** En este caso se trata de una persona especializada en el sector que identifica el perfil perfecto del puesto a cubrir y se encarga de buscar y contactar personalmente a los candidatos que él considera adecuados y los acompaña durante el proceso de selección de la compañía, por lo que se trata de un proceso confidencial (Concordia, 2020).

- J **Área de Recursos Humanos:** En este caso se trata de una persona especializada en el sector que identifica el perfil perfecto del puesto a cubrir y se encarga de buscar y contactar personalmente a los candidatos que él considera adecuados y los acompaña durante el proceso de selección de la compañía, por lo que se trata de un proceso confidencial (Bordas, 2016).
- J **Accidente laboral:** Se hace referencia a lesiones corporales que el trabajador ha sufrido en ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena (Quialtrics, 2022).
- J **Ajuste salarial:** Se asocia a la revisión de la escala de los salarios de todos los puestos de empleo y de los trabajadores que forman parte del organigrama de la empresa (Concordia, 2020).
- J **Aptitud:** La habilidad que posee una persona, o cosa, para efectuar una determinada actividad (Cristancho, 2015).
- J **Bienestar Laboral:** Es en global la medición de servicios, beneficios e instalaciones u oficinas que se ofrecen a los trabajadores y que les proporciona una mayor comodidad (Montagud, 2019).
- J **Bonificaciones:** Se entienden como incentivos para la contratación de empleados, así como del emprendimiento autónomo (Moranga, 2020).
- J **Beneficios:** Son compensaciones opcionales y no salariales que se brindan a los empleados. Estos beneficios pueden ser, por ejemplo, horarios flexibles, guardería, formación o permitir el trabajo en remoto (Quialtrics, 2022).
- J **Buenas prácticas:** Hace referencia a todas aquellas acciones que se guían por unos principios, objetivos y procedimientos que se adecúan a determinadas normativas consensuadas, además también se refiere a aquellas experiencias que han dado resultados positivos y, por lo tanto, han demostrado su eficacia (Quintana, 2019).
- J **Capital humano:** Referencia al conjunto de profesionales que trabajan en una empresa (S.A, 2021).
- J **Colaborador:** Es una persona que presta sus servicios y que son retribuidos por otra persona, ya sea un particular, una empresa o una institución (Sanchez, 2013).
- J **Compensación laboral:** Hace referencia a una serie de compensaciones que pueden ser de naturaleza económica o emocional, incluso hablamos de beneficios

es especiales: como la flexibilidad horaria o las iniciativas para facilitar la conciliación laboral y familiar (Trabajo, 2022).

- J) **Condiciones de trabajo:** Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla (Villanueva, 2017).
- J) **Cultura organizacional:** Se trata de un conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos y valores que se integran dentro de una misma organización (Villareal, 2019).
- J) **Digitalización:** Se trata de un proceso mediante el cual la tecnología digital se implanta en la economía, por lo que se ve afectada la producción, el consumo y la propia gestión de empresas (Aguilera, 2013).
- J) **Derecho laboral:** Se definen dentro del contexto del derecho laboral, en este sentido regulan los contratos de trabajos, las indemnizaciones, el salario, la jornada de trabajo y mucho más, sigue leyendo y descubre las fuentes del derecho laboral y todo lo que abarca este concepto (Bordas, 2016).
- J) **Efectividad:** Es un término que se relaciona estrechamente con los objetivos tanto a nivel del empleado como de la empresa y que los departamentos de recursos humanos tienen en cuenta a la hora de una tomar de decisiones (Moreno, 2022).
- J) **Entrevista:** La selección del personal de la empresa es importantísima para dar con los candidatos ideales y apostar por los perfiles mejor cualificados cuando se trata de nuevas incorporaciones (Cristancho, 2015).
- J) **Estrés laboral:** Es el que se desarrolla en el trabajo a causa de una carga y de una situación que agrava sus condiciones laborales y metas para alcanzar sus responsabilidades (Villanueva, 2017).
- J) **Flujo de trabajo:** Nos referimos a una secuencia de procesos por los que pasa una parte de un trabajo, desde su comienzo hasta su finalización (Sanchez, 2013).
- J) **Gestión de talento:** Se trata de todos aquellos procesos del área de los recursos humanos, que van dirigidos a la captación, retención y optimización del talento (Bordas, 2016).
- J) **Honorarios:** Es un tipo de pago que se efectúa a alguien que realiza de manera autónoma una tarea o servicio para una empresa o persona (Aguilera, 2013).

-) **Incentivo:** Se asocia a las compensaciones o beneficios tras alcanzar algo en el ámbito laboral (Cristancho, 2015).
-) **Jornada de trabajo:** Hace referencia al tiempo que cada trabajador dedica al desempeño de su trabajo, por el cual ha sido contratado (Montagud, 2019).
-) **Nómina:** Se relaciona estrechamente con el documento que reciben los empleados de una empresa de forma mensual y que se divide en diferentes conceptos que forman el salario bruto y salario neto del trabajador.
-) **Personal:** Es un adjetivo que hace referencia a lo perteneciente o relativo a la persona (Aguilera, 2013).
-) **Recursos humanos:** Abarca básicamente el departamento de la empresa que tiene como principal función gestionar las personas que forman parte de la plantilla (Villareal, 2019).

9.5.6 Marco Legal

La implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo, se respalda en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

El numeral 5 del artículo 326 de la Constitución Política del Ecuador, prevé que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Este artículo establece las garantías laborales que amparan los derechos de los trabajadores, primeramente, asegurando una remuneración digna y justa, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como otras disposiciones constitucionales que garantizan la seguridad jurídica.

Según la Ley Orgánica de Educación Integral, en el Art. 22, se expone los Resultados obtenidos de una evaluación de Clima Laboral que, los incentivos y sanciones relacionados con los resultados es realizada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben ser determinados en normativas específicas que para el efecto expida la autoridad competente.

9.5.7 Diagnóstico de la empresa

En la obra Administración de los recursos humanos, una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual. Se debe destacar que el logro de objetivos solo se puede lograr si toda la comunidad educativa se siente identificada con su institución, como agentes libres de presión, permitiéndoles desenvolverse a cabalidad y actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, liderazgo, y lenguaje.

En relación al clima organizacional un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes, en el caso de estudio, desde un ente educativo. Su medición en una institución educativa del distrito de Ventanilla, entidad con docentes del nivel primario y nivel secundario, va a permitir dar a conocer el estado de la institución en cuanto a sus aspectos organizacionales, como estructura, recompensa, relaciones e identidad, dimensiones del clima organizacional.

La calidad educativa es un componente que abarca las formas a través de las cuales la educación permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en general (estudiantes, docentes, padres de familia, personal administrativo y de servicios, así como la comunidad en general) como entes involucrados en dicho proceso. Asimismo, la labor educativa es un esfuerzo en común de un grupo de profesionales que unen sus habilidades para lograr que el educando adquiera las competencias necesarias para desenvolverse en su vida diaria por lo que el clima organizacional es de suma importancia en el logro de los objetivos de una comunidad educativa. Si en una institución educativa el clima organizacional se ha ido deteriorando se debe principalmente a la inadecuada comunicación entre los binomios directivos - docentes, directivos – administrativos y docentes - padres de familia.

Tabla 22: Cuadro comparativo de la empresa.

CUADRO COMPARATIVO	
VENTAJAS	DESVENTAJAS
Funciones que aumenten las habilidades profesionales y personales.	Poca apertura de habilidades profesionales y personales dentro del area a trabajar.
Remuneración con utilización bonos, reparto de utilidades o comisiones.	Insatisfacción en la remuneración.
Capacitar al colaborador en estudios relacionados a las funciones a realizar, mejorando el tiempo laboral.	
Capacitaciones y educación en valores, actitudes respecto a la responsabilidad para la salud propia.	
Mejora el estado anímico, físico y mental de cada trabajador.	
Incrementa la creatividad de los colaboradores. Mejora la gestión de los equipos de trabajo.	
Mejorar el ánimo, físico y mental de cada trabajador.	
Incrementar la creatividad de los colaboradores. Mejora la gestión de los equipo de trabajo	

Nota: En esta se muestra el cuadro comparativo de la empresa.

9.6 Matriz – Programación del Plan de Bienestar Laboral

Tabla 23: Matriz – Programación del Plan de Bienestar Laboral.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACTIVIDAD	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN
DESARROLLO PERSONAL	Desarrollar actividades que permitan la adaptación del personal a las condiciones cambiantes dentro de la institución educativa.	Administrar la planificación de las actividades de cada empleado.	Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional del colaborador.	Capacitar al personal sobre habilidades adaptativas en su lugar de trabajo.	1 vez a la semana.	Test desarrollado por el empleado al final de la capacitación.
CLIMA LABORAL	Facilitar la comunicación y la relación entre los miembros de la institución educativa	Fomentar la participación en equipo en la solución de problemas.	Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento.	Aplicar el Team Building para unir al equipo de la institución educativa.	2 veces al mes.	Comunicación asertiva entre todos los miembros de la institución.
ACCIONES DE MEJORA	Incrementar la creatividad de los colaboradores.	Brindar libertad en la toma de decisiones.	Crear el ambiente perfecto para que los empleados se sientan cómodos.	Uso de herramientas y programa digitales.	1 vez al mes.	Evaluación final de los resultados

DESEMPEÑO	Generar una buena reputación a través de una excelente instrucción al estudiante.	Aumento de la satisfacción de los alumnos.	Personal capacitado en la realización de todas sus funciones.	Charlas sobre un excelente desempeño laboral.	2 veces al mes	Evaluaciones al finalizar las charlas.
SATISFACCION	Mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la institución educativa.	Brindar las condiciones laborales adecuadas.	Reconocer el trabajo y logros ejecutados mediante una buena remuneración.	Reuniones periódicas con los empleados de la institución.	2 veces al mes	Aplicar un cuestionario de satisfacción laboral al final de las reuniones.
PRODUCTIVIDAD	Obtener un alto nivel de productividad de cada uno de los empleados.	Aumentar la efectividad laboral.	Personal con mayor rendimiento en sus funciones.	Conferencia de productividad laboral eficiente.	1 vez al mes	Compartir una breve encuesta a todo el personal.

Nota: En esta se muestra la Matriz – Programación del Plan de Bienestar Laboral.

9.7 Desarrollo de estrategias

PERSPECTIVA 1 (DESARROLLO PERSONAL)

Objetivo

-) Desarrollar actividades que permitan la adaptación del personal a las condiciones cambiantes dentro de la institución educativa.

Meta

-) Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional del colaborador.

Tiempo

-) La primera semana de cada mes en jornada de 15h00 a 16h00 pm.

Actividad

-) **Capacitación “Programa del desarrollo personal en ámbito laboral”**

Responsable

-) Autoridades y docentes de la institución.

Tabla 24: Perspectiva 1 (desarrollo personal).

ACTIVIDAD	DESARROLLO	BENEFICIARIOS	LUGAR	RESPONSABLES
<p>) Capacitación “Programa del desarrollo personal en ámbito laboral”.</p>	<p>Los capacitadores serán personas calificadas y fomentaran una buena adaptación entre ámbito laboral y personal.</p>	<p>Personal docente de la institución.</p>	<p>) Institución “Lauro Guerrero”</p>	<p>Autoridades y docentes de la institución.</p>

Nota: En esta se muestra el desarrollo de las estrategias.

PERSPECTIVA 2 (CLIMA LABORAL)**Objetivos**

-) Facilitar la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa.

Metas

-) Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento.

Tiempo

De 3 a 6 meses.

Actividad

-) Planificar actividades de integración mediante la aplicación de Team Building.

Responsable

Autoridades y docentes de la institución.

Tabla 25: Perspectiva 2 (clima laboral).

ACTIVIDAD	DESARROLLO	BENEFICIARIOS	LUGAR	RESPONSABLES
Planificar actividades de integración mediante la aplicación de Team Building.	Reuniones extracurriculares de los miembros de la institución, para fortalecer lazos de amistad.	Personal docente y colaboradores de la institución.	J Fincas. J Quintas. J Otros lugares diferentes a la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Capacitar al personal de la institución en temas relacionados a la convivencia y bienestar laboral.	Organizar capacitaciones con temas relevantes y de importancia para los colaboradores.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Retribuir al personal que cumple todas sus funciones establecidas por la institución.	Revisar la remuneración y reconocimientos de los colaboradores para identificar sus méritos.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.

Nota: En esta se muestra el desarrollo de las estrategias.

PERSPECTIVA 3 (ACCIONES DE MEJORA)**Objetivos**

) Incrementa la creatividad de los colaboradores.**Metas**

Tiempo

1 Mes.

Actividad

) Brindar la autonomía necesaria a los colaboradores para la ejecución de actividades.

Responsable

Autoridades y docentes de la institución.

Tabla 26: Perspectiva 3 (acciones de mejora).

ACTIVIDAD	DESARROLLO	BENEFICIARIOS	LUGAR	RESPONSABLES
Brindar la autonomía necesaria a los colaboradores para la ejecución de actividades.	Organizar actividades y eventos en los que puedan tomar el mando único los docentes.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Crear programas de aprendizaje y desarrollo para docentes y estudiantes.	Innovar en educación tecnológica para estudiantes y docentes.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Programar actividades extracurriculares a fin de mejorar la integración de los colaboradores.	Reuniones extracurriculares de los miembros de la institución, para fortalecer lazos de amistad.	Personal docente y colaboradores de la institución.) Fincas.) Quintas.) Otros lugares diferentes a la institución.	Autoridades y docentes de la institución.

Nota: En esta se muestra el desarrollo de las estrategias.

PERSPECTIVA 4 (DESEMPEÑO)**Objetivos**

-) Coordinar adecuadamente el trabajo interno de la empresa. Todo empleado debe conocer perfectamente cuáles son sus funciones o tareas específicas y los procedimientos a seguir.

Metas

-) Educar con Capacitaciones.

Tiempo

De 2 a 3 meses.

Actividad

-) Promover la Comunicación a través de espacios para el intercambio de ideas y conocimientos.

Responsable

Autoridades y docentes de la institución.

Tabla 27: Perspectiva 4 (desempeño).

ACTIVIDAD	DESARROLLO	BENEFICIARIOS	LUGAR	RESPONSABLES
Promover la Comunicación a través de espacios para el intercambio de ideas y conocimientos.	Reuniones extracurriculares de los miembros de la institución, para fortalecer lazos de amistad.	Personal docente y colaboradores de la institución.) Fincas.) Quintas.) Otros lugares diferentes a la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Otorgar espacios de recreación para los colaboradores y sus familias.	Reuniones extracurriculares de los miembros de la institución, para fortalecer lazos de amistad.	Personal docente y colaboradores de la institución.) Fincas.) Quintas.) Otros lugares diferentes a la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Generar buen ambiente de trabajo a través de actividades lúdicas.	Reuniones extracurriculares de los miembros de la institución, para fortalecer lazos de amistad.	Personal docente y colaboradores de la institución.) Fincas.) Quintas.) Otros lugares diferentes a la institución.	Autoridades y docentes de la institución.

Nota: En esta se muestra el desarrollo de las estrategias.

PERSPECTIVA 5 (SATISFACCIÓN)**Objetivos**

-) Obtener ágilmente datos sobre la satisfacción laboral de los empleados.

Metas

-) Ofrecer oportunidades a los empleados para que pongan en práctica sus habilidades y conocimientos.

Tiempo

2 Meses.

Actividad

-) Planificar actividades que permitan desarrollar una cultura de opinión y de mejora para los colaboradores.

Responsable

Autoridades y docentes de la institución.

Tabla 28: Perspectiva 5 (Satisfacción).

ACTIVIDAD	DESARROLLO	BENEFICIARIOS	LUGAR	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar actividades que permitan desarrollar una cultura de opinión y de mejora para los colaboradores. 	Reuniones extracurriculares de los miembros de la institución, para fortalecer lazos de amistad.	Personal docente y colaboradores de la institución.	<ul style="list-style-type: none">) Fincas.) Quintas.) Otros lugares diferentes a la institución. 	Autoridades y docentes de la institución.
Contribuir al crecimiento personal y profesional de los docentes a través de la capacitación constante.	Elaborar una matriz en la que se distribuya de forma equitativa las actividades para cada docente.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Reconocer el trabajo y logros ejecutados mediante una buena remuneración.	Identificar el perfil y habilidades de cada docente a través de la revisión de CV.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.

Nota: En esta se muestra el desarrollo de las estrategias.

PERSPECTIVA 6 (PRODUCTIVIDAD)**Objetivos**

-) Cambiar la mentalidad laboral.

Metas

-) Racionalización horaria y productividad.

Tiempo

1 Mes.

Actividad

-) Organizar equipos de trabajo de acuerdo a las actitudes y aptitudes de cada colaborador para armar planes estratégicos.

Responsable

Autoridades y docentes de la institución.

Tabla 29: Perspectiva 6 (Productividad).

ACTIVIDAD	DESARROLLO	BENEFICIARIOS	LUGAR	RESPONSABLES
Organizar equipos de trabajo de acuerdo a las actitudes y aptitudes de cada colaborador para armar planes estratégicos.	Elaborar una matriz en la que se distribuya de forma equitativa las actividades para cada docente.	Personal docente y colaboradores de la institución.) Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Promover la innovación a través de creación de ferias de emprendimiento para docentes y estudiantes.	Organizar ferias de emprendimiento en las instalaciones de la institución.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.
Elaborar material didáctico para cada año escolar con la finalidad de promover la cultura del reciclaje.	Diseñar bocetos para identificar el material didáctico que se puede elaborar a partir de material reciclado.	Personal docente y colaboradores de la institución.	Instalaciones de la institución.	Autoridades y docentes de la institución.

Nota: En esta se muestra el desarrollo de las estrategias.

9.9 Presupuesto establecido

Tabla 31: Presupuesto establecido.

Presupuesto – Capacitación del Personal				
Rubros	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Capacitación al personal con programas de Bienestar Laboral y medir lo aprendido mediante encuestas y entrevistas.	Semestral	1	\$ 75.00	\$ 75.00
Observación	La siguiente capacitación se realizará en un solo día, el cual se dividirá en dos grupos para no interrumpir con las labores de los trabajadores lo cual un grupo recibirá la capacitación en la mañana y el otro grupo en la tarde, el cual se encargará en el jefe de Talento Humano, para dicha capacitación.			
TOTAL				\$75.00

Nota: En esta se muestran el presupuesto establecido.

Tabla 32: Presupuesto establecido.

Presupuesto – Capacitación del Personal				
Rubros	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Funciones que aumenten las habilidades profesionales y personales, asimismo medir lo aprendido mediante encuestas y entrevistas.	Semestral	1	\$ 250.00	\$ 250.00
Observación	La siguiente capacitación se realizará en un solo día, el cual se dividirá en dos grupos para no interrumpir con las labores de los trabajadores lo cual un grupo recibirá la capacitación en la mañana y el otro grupo en la tarde, el jefe de Talento Humano en buscar un capacitador el cual ayuden a desempeñar de mejor forma al colaborador dentro de su área de trabajo.			
TOTAL				\$250.00

Nota: En esta se muestran el presupuesto establecido.

9.10 Resultados esperados

La causa más común e importante de un mal clima tiene que ver con un mal manejo por parte de los líderes en cuanto a los conflictos entre áreas y/o personas. Así, cuando los problemas no se resuelven a tiempo y de raíz, estos ascienden o se trasladan generando conflictos de mayores consecuencias. De acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo recopilar que los problemas que ocasionan un clima organizacional desfavorable son:

-) Fricción entre compañeros, debido a la falta de sentimiento de pertenencia a un equipo.
-) Trabajadores poco valorados, producto de la falta de comunicación.
-) Mala remuneración, que tiene que ver más bien con el desequilibrio entre los salarios económico y emocional.
-) Estrés laboral, que puede desencadenar enfermedades en los trabajadores como depresión, ansiedad, males estomacales e incluso neurosis.

Todo esto repercute en resultados negativos para la empresa, la que debe abordar obligatoriamente la salud ocupacional de sus trabajadores y los costos asociados al ausentismo y rotación laboral. Así también, además de mermar la capacidad de un equipo de trabajo, un mal clima laboral afecta la productividad de los negocios. Si no es controlado a tiempo, es difícil aplacar el efecto contagioso que tienen las actitudes apáticas de algunos trabajadores por separado o de manera conjunta.

ACTIVIDADES

-) Dividir las tareas acorde a las habilidades y título de cada funcionario.
-) Fortalecer los conocimientos de los docentes a través de capacitaciones.
-) Planificar actividades lúdicas y charlas motivacionales para los estudiantes.
-) Establecer horas de acceso y salida de la institución tanto para docentes como para estudiantes.
-) Presentar la documentación respaldo correspondiente de las actividades encomendadas.

9.11 Contrataportada

Portada del plan de mejoras del clima laboral

02

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.
Rectora

Ing. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs.
Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Cordova Tobar, Mgs.
Coordinadora de Carrera

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.
Director de Titulación

Jaramillo Granda Ney Paul
Sayay Torres Brayan Luis
Autores

TECNOLOGÍA SUPERIOR
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Loja - Ecuador
Octubre 2022

Nota. La figura muestra la portada del Plan de mejoras del clima laboral. Tomada de El Autor, 2022.

9.12 Medio de socialización

Para la socialización del presente proyecto de investigación titulado: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, y específicamente de la guía a las autoridades y colaboradores de la institución se utilizó los siguientes recursos: MEET, ZOOM, WAPP, IN SITU, mismos que permitieron llegar a todos y cada uno de los docentes.

Socialización de la propuesta de acción al Rector y docentes del Colegio Militar Lauro Guerrero.



Nota: La figura muestra la socialización de la propuesta en la organización
Elaborado por: Los autores.

9.13 Material visual

Para la socialización del presente proyecto de investigación titulado: **“PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, y específicamente de la guía a las autoridades y colaboradores de la institución se utilizó los siguientes materiales visuales: DIAPOSITIVAS, INFOCUS, COMPUTADOR mismos que permitieron llegar a todos y cada uno de los docentes.

Mosaico de diapositivas



Nota: La figura muestra un mosaico de las figuras utilizadas para la socialización de la propuesta a la organización.

Material visual diapositivas

9.14 Resultados esperados

En este sentido, la importancia de generar un clima laboral favorable radica en aspectos tales como:

) Incrementar la productividad de su personal.

-) Mantener al equipo de trabajo motivado y comprometido.
-) Personal conforme y a gusto en sus puestos de trabajo.
-) Proporcionar información a la gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de talento humano.
-) Facilitar la actualización de cada hoja de vida, y desempeño laboral que permita asensos y traslados para el crecimiento profesional.
-) Establecer planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo con las necesidades institucionales.

Entrega de la propuesta de acción al instición teniente coronel lauro guerrero.



Elaborado por: Los autores.

Nota: La figura muestra la entrega de la propuesta a la organización.

9.15 Entrega de resultados

La entrega de la propuesta se realizará en forma física al jefe del departamento de talento humano. Además, se le entregará la versión digitalizada mediante un documento PDF para su mejor difusión en la institución.

10. CONCLUSIONES

Luego de haber obtenido los resultados claros y contrastados con los objetivos, se ha llegado a determinar las siguientes conclusiones:

-) A través de la recopilación documental se obtuvo información de páginas web, libros, revistas, artículos científicos y académicos, la cual permitió identificar la información que será colocada en el programa de clima laboral para la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero.
-) Con la aplicación de encuestas y entrevistas se pudo determinar las variables que generan un mal clima laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero, y el bajo rendimiento en su desempeño diario, así como sus anhelos y metas a cumplir dentro de su puesto de trabajo.
-) Luego de la investigación y aplicación de métodos y técnicas de investigación se ejecuta un análisis de las ventajas y desventajas de un clima laboral adecuado en una institución educativa, ante ello se elaboró el programa de clima laboral para la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero.
-) Se socializó con los colaboradores de la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero el programa de clima laboral, para que sea aplicado y socializado con las autoridades y docentes de la entidad educativa y de esta manera se pueda mejorar el clima organizacional dentro de la misma.

11. RECOMENDACIONES

-) Se recomienda hacer uso de la recopilación documental, ya que se constituye en un instrumento o técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación.
-) Se recomienda aplicar las técnicas de investigación necesarias, que permitan aprovechar los datos relevantes, a través de la encuesta se pueden obtener datos concretos y fidedignos sobre el comportamiento de los individuos en diversas acciones.
-) Se recomienda hacer uso del programa de clima laboral que ha sido elaborado para la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero, en la cual se exponen diferentes actividades, recursos y técnicas que se pueden aplicar para mejorar el clima laboral de una institución educativa.
-) Se recomienda al Rector de la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero revisar, analizar y socializar la presente información a sus miembros para que conozcan de una forma más específica el programa de clima laboral que será aplicada a los colaboradores de la entidad, con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la misma.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, R. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Scielo*, 12.
- Bizneo. (21 de Junio de 2022). *Bizneo. Blog*. Obtenido de Cómo implantar un programa de clima laboral en una empresa en 5 pasos: <https://www.bizneo.com/blog/programa-de-clima-laboral-en-una-empresa-en-5-pasos/#:~:text=de%20clima%20laboral-,Qu%C3%A9%20es%20un%20programa%20de%20clima%20laboral,la%20gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.>
- Bizneo. (07 de Julio de 2022). *Bizneo.com*. Obtenido de Cómo implantar un programa de clima laboral en una empresa en 5 pasos: <https://www.bizneo.com/blog/programa-de-clima-laboral-en-una-empresa-en-5-pasos/>
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. España.
- Concordia, U. I. (28 de 07 de 2020). *Universidad la Concordia*. Obtenido de Conoce 4 técnicas de investigación que son ideales para universitarios: <https://universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-investigacion/#:~:text=Las%20t%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,conocimiento%20para%20resolver%20nuestras%20preguntas.>
- Cristancho, F. (27 de 11 de 2015). *Talent Clue*. Obtenido de Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización [Guest Post]: <https://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organización>
- Montagud, N. (07 de 11 de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de Fenomenología: qué es, concepto y autores principales: <https://psicologiaymente.com/cultura/fenomenologia>
- Moranga, C. (23 de Septiembre de 2020). *Estraktek*. Obtenido de ¿QUIÉN ES EL PRINCIPAL RESPONSABLE DE GESTIONAR EL CLIMA

ORGANIZACIONAL EN TU EMPRESA?: <https://www.estrategik.com/clima-organizacional/quien-es-el-principal-responsable-de-gestionar-el-clima-organizacional-en-tu-empresa/>

Moreno, J. (21 de Junio de 2022). *Gestion de Clientes*. Obtenido de Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>

Qualtrics. (21 de Junio de 2022). *Qualtrics*. Obtenido de Que es una encuesta: <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/>

Quintana, L. (2019). a hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Nacional de La Plata*, 73-80.

S.A. (20 de 07 de 2021). *UNIR*. Obtenido de ¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>

S.N. (27 de 01 de 2019). *Metodo de investigacion directa*. Obtenido de Metodo de investigacion directa: <https://okdiario.com/curiosidades/conoce-metodo-observacion-directa-3628568>

S.N. (01 de 05 de 2022). *Fundacion Juan XXIII*. Obtenido de Cómo hacer un plan de acción de mejora clima laboral: <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/como-hacer-un-plan-de-accion-de-mejora-clima-laboral>

Sanchez, L. (14 de 03 de 2013). *Revista Digital*. Obtenido de Metodología proyectual por Bruno Munari: <https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-bruno-munari/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20proyectual%20consiste%20simplemente,resultado%20con%20el%20m%C3%ADnimo%20esfuerzo.>

Trabajo, M. d. (21 de Junio de 2022). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Clima Laboral: <https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>

Villanueva, G. (2017). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. Mexico: TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río.

Villareal, F. (2019). *Catedra Villareal*. Peru.

13. ANEXOS

13.1 Presupuesto

Gastos materiales de oficina

En este apartado se considera los gastos que se realizarán en base a los materiales y suministros de oficina, mismos que permitirán el desarrollo efectivo de la propuesta establecida en el presente proyecto de investigación.

Gastos capacitaciones

Los gastos que se establecen en este punto están relacionados al rubro que será invertido en capacitaciones para el personal que laborar en la institución de tal manera que se dé un estricto cumplimiento a los puntos establecidos en el presente proyecto.

Tabla 33: Presupuesto.

GASTOS ESTIPULADOS	
GASTOS MATERIALES DE OFICINA	
DESCRIPCIÓN	COSTO
Copias/Impresiones de encuestas	150.00
Copias/Impresiones de entrevistas	150.00
Anillados de los borradores	150.00
Empastado de la tesis	150.00
Transporte / Alimentación / Internet	100.00
Imprevistos	100.00
GASTOS DE CAPACITACIONES	
Capacitaciones mensuales	200.00
Capacitaciones semestrales	300.00
Capacitaciones anuales	250.00
TOTAL, GASTOS	1550.00
SON: Mil quinientos cincuenta dólares.	

Nota: En esta se muestra el presupuesto establecido para la capacitación del personal.

13.3 Oficio de aprobación del tema por parte del vicerrector del ISTS



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Septiembre del 2022

Of. N° 419 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). JARAMILLO GRANDA NEY PAUL

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 **PROGRAMA DE MEJORAS DEL CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD 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. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villalón Coronel Mgs.

VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Septiembre del 2022
Of. N° 418 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). SAYAY TORRES BRAYAN LUIS
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 **PROGRAMA DE MEJORAS DEL CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD 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/la) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que lo hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.

VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



13.4 Oficio de solicitud para la Institución Educativa Tcnl. Lauro Guerrero.



Loja, 23 de septiembre de 2022

Mgs. Juan Luna Rengel

RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO

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 permitamos 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 "PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNL. LAURO GUERRERO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022", ejecutado por los estudiantes **Ney Paul Jaramillo Granda** con C.I 1105121477, y al estudiante **Brayan Luis Sayay Torres** con C.I 1900479880, mismos que necesitan 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. Joffre V. Sarmiento Chase, Mgs.
DIRECTOR DEL PROYECTO


Ney Paul Jaramillo Granda
ESTUDIANTE RESPONSABLE


Brayan Luis Sayay Torres
ESTUDIANTE RESPONSABLE

13.5 Oficio de aprobación de la Institución Educativa Tcnel. Lauro Guerrero.



UNIDAD EDUCATIVA "TCRN. LAURO GUERRERO"



"El Ecuador ha sido, es y será por el Americano"

Oficio No. EDR 05.3.1.1-P.62-2022
Loja, 14 de junio del 2022

Señor
Mgs. Joffre Sarmiento Chase
DIRECTOR DEL PROYECTO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO
Presente

De mi consideración:

En atención al oficio presentado a esta Institución Educativa, los estudiantes en mención se encuentran autorizados para el levantamiento de la información.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y LIBERTAD


Mgs. Juan Luna Rengel
RECTOR DE LA UE "TCRN. LG"

CED: 0300957081
CEL: 0986803308
CORREO: juanluna@yahoo.es / juanluna@gmail.com

Elab. Marcelo Delgado 



13.6 Certificado de presentación del proyecto



UNIDAD EDUCATIVA
"TCRN. LAURO GUERRERO"
"Honor, Disciplina y Lealtad"



CERTIFICADO

CERTIFICO que, los señores estudiantes **Ney Paúl Jaramillo Granda, CC. 1105121477 Y Brayan Luis Sayay Torres, CC. 1900479880**, cumplieron con el proceso de socialización y presentación de resultados del "PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNR LAURO GUERRERO" DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2022, el día viernes 23 de septiembre desde las 11h30 a 13h00.



 Mgs. Juan Luna Rengel
RECTOR

Dirección Superior Buzón Verde, Cda
 Teléfono: (07) 2713-227
 Loja - Ecuador

13.7 Certificado de implementación del proyecto

UNIDAD EDUCATIVA
"TCRN. LAURO GUERRERO"
Valor, Disciplina y Lealtad

CERTIFICADO

CERTIFICO que, los señores estudiantes **Ney Paúl Jaramillo Granda, CC. 1105121477 Y Brayan Luis Sayay Torres, CC. 1900479880**, cumplieron con la presentación del "PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TCNR LAURO GUERRERO" DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2022, el día jueves 29 de septiembre a las 10h00.




Mgs. Juan Luna Rengel
RECTOR

Directorio: Servidorio Bolivariano: Cel
 Teléfono: (07) 2711-277
 Loja - Ecuador

13.8 Certificado de revisión y aprobación del abstract



CERTIF. N° 011-JG-ISTS-2022
 Loja, 21 de Octubre de 2022

El suscrito, Lic. Jorsly Christian Granda Feijoo, Mgs., COORDINADOR-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 los señores JARAMILLO GRANDA NEY PAUL y SAYAY TORRES BRAYAN LUIS estudiante en proceso de titulación periodo Abril - Noviembre 2022 de la carrera 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!




Lic. Jorsly Christian Granda Feijoo, Mgs.
COORDINADOR-DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

www.cis.edu.ec
 Matriz: Miguel Riofrio 156-26 entre Sucre y Bolívar

13.9 Plantilla de encuesta aplicada



Estimado colaborador un cordial saludo, soy estudiante de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano solicito su ayuda con la presente encuesta misma que es confidencial y con fines académicos, que será manejada exclusivamente para el desarrollo de nuestro tema de titulación denominado “PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN LAURO GUERRERO PARA LA CIUDAD DE LOJA DEL AÑO 2022”

Encuesta preguntas cerradas

1. Edad
 - 18 entre 23
 - 24 entre 29
 - 30 entre 35
 - 41 entre 46
 - 51 o mas
2. Genero
 - Masculino
 - Femenino
3. ¿Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la institución?
 - Siempre
 - A veces

- Nunca
4. ¿Cree usted que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?
- Siempre
- A veces
- Nunca
5. ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al docente que incumplan las normas y políticas de la organización?
- Siempre
- A veces
- Nunca
6. ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes eventos de la empresa?

- Chismes
- Mentiras
- Hipocresía
- Críticas negativas
- Acoso laboral
- Bulling ofensivo
- Egoísmo
- Relaciones sentimentales y ocultas
- Ninguna

- Siempre
- A veces
- Nunca
7. ¿Ha participado en alguno o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?
- Siempre
- A veces
- Nunca
8. ¿Ha sido víctima de una o más veces de opciones negativas por parte de sus compañeros?
- Siempre
- A veces
- Nunca
9. ¿Sus comentarios, críticas constructivas, sugerencias son bien recibidas por sus compañeros de la institución?
- Siempre
- A veces

- Nunca
10. ¿Se siente valorado por su director y compañeros docentes en el área donde se desempeña?
- Siempre
- A veces
- Nunca
11. ¿Usted practica comunicación asertiva dentro de la institución?
- Siempre
- A veces
- Nunca
12. ¿Usted está abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna?
- Siempre
- A veces
- Nunca
13. ¿Cuándo tiene dudas se siente en libertad de preguntárselas a su director?
- Siempre
- A veces
- Nunca
14. ¿Qué acciones a seguir recomendaría para lograr ser una institución ejemplo de clima laboral saludable?

13.10 Plantilla de entrevista aplicada



Estimado Gerente reciba un cordial saludo, soy estudiante de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano solicito su ayuda con la presente entrevista misma que es confidencial y con fines académicos, que será manejada exclusivamente para el desarrollo de nuestro tema de titulación denominado “PROGRAMA DE CLIMA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN LAURO GUERRERO PARA LA CIUDAD DE LOJA DEL AÑO 2022”

Preguntas Abiertas Entrevista

- 1 ¿Considera que la institución es un buen lugar para trabajar?
- 2 ¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la institución educativa?
- 3 ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones en la institución?
- 4 ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?
- 5 ¿Su director o supervisor muestran interés en usted como trabajador?
- 6 ¿Se siente motivado o estimulado?
- 7 ¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta y son puestas en práctica?
- 8 ¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?
- 9 ¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución educativa?
- 10 ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza dentro de la institución?
- 11 ¿Qué acciones a seguir recomendaría para lograr ser una institución ejemplo de clima laboral saludable?

13.11 Evidencias fotográficas



Figura 21. Entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero

Elaborado por: Los autores.

Nota: En esta se muestra la entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero.



Figura 22. Entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero

Elaborado por: Los autores.

Nota: En esta se muestra la entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero.



Figura 23. Entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero

Elaborado por: Los autores.

Nota: En esta se muestra la entrevista docente del Colegio Militar Lauro Guerrero.



Figura 24. Entrega de guía al Rector del Colegio Militar Lauro Guerrero.

Elaborado por: Los autores.

Nota: En esta se muestra la entrega de guía al Rector del Colegio Militar Lauro Guerrero.



*Figura 25. Socialización de guía al Rector y docentes del Colegio Militar Lauro Guerrero.
Elaborado por: Los autores.*

Nota: En esta se muestra la socialización de guía al Rector y docentes del Colegio Militar Lauro Guerrero.