

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022”.

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

AUTORA

Buri Paccha Kenia Nohely

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, 02 de noviembre de 2022

CERTIFICACIÓN

Ing.

Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, “PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022”.; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, octubre 2022

f. _____

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mg.

1105040222

AUTORIA

Yo, **Kenia Nohely Buri Paccha**, con Cl. 1900774603, y en calidad de estudiante de la carrera De Gestión de Talento Humano del Instituto Superior tecnológico Sudamericano, y en autor del proyecto: “PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL HACIA EL GAD ´PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022”, juradamente certifico que este proyecto es de autoría propia, en el que se ha realizado un contexto, con la citación adecuada al caso.

Kenia Nohely Buri Paccha

Cl. 1900774603.

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, octubre de 2022

Nombres: Kenia Nohely**Apellidos:** Buri Paccha**Cédula de Identidad:** 1900774603**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** abril 2022-octubre 2022**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

“Plan De Mejoras De Clima Laboral Para El Gad Provincial De Zamora Chinchipe Para El Año 2022”.

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

Declaro bajo juramento que:

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

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

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

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

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

.....

Kenia Nohely Buri Paccha

C.I.:1900774603

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación se lo dedico primeramente a Dios quien durante este proceso me ha guiado y bendecido en el trascurso del camino que no ha sido fácil, pero con sus bendiciones he sentido que el estado presente en cada momento que yo me sentía sola en aquellas madrugadas, en días que mi mente ya no podía y estaba por dejar todo, pero el estado hay para darme fuerza, sabiduría e inteligencia.

A mis amados padres Walter Buri, Olivia Paccha este proyecto es dedicado a ustedes, porque primeramente han sido mi ejemplo de trabajo duro, responsabilidad, dedicación y que siempre de vemos de darlo todo en cada cosa o circunstancia que se presente en el camino, estos valores los he plasmado en este proyecto, Igualmente por apoyarme, darme ánimos y acompañarme desde el día uno siempre pendiente hacia cualquier cosa que necesite, espero recompensar por todo lo lindo que han hecho por mí.

A mis hermanas Doris, Evelyn, Kathya y Wenddy quienes durante este proceso han sido esas personas que han estado al 100% a mi lado sacándome de dudas, dándome esos ánimos para no rendirme, por su amor incondicional y paciencia.

A mis adoradas sobrinas Noa y Lía que son quienes han llenado este proceso con días de alegría, amor incondicional que con una palabra que salga de ellas mi corazón está completamente feliz.

A Ronald esa persona especial en mi vida que me apoyando incondicionalmente en este proceso quien me inculcado cosas positivas a mi vida, y siempre hemos estado el uno al otro, para apoyarnos.

Con estima y consideración
Kenia Nohely Buri Paccha

AGRADECIMIENTO

Con especial agradecimiento al INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO por abrirme las puertas para poder formarme profesionalmente a mí, compañeros y demás alumnos en las diferentes carreras de tercer nivel que cuenta, la cual para mi es de mucho orgullo haber estudiado en esta noble institución que me llevo gratos momentos.

Mi agradecimiento a coordinación que de una y otra manera estuvieron presente durante este proceso.

A mis apreciados docentes mi agradecimiento por su participación durante este camino de formarnos con capacidad para guiar, paciencia, predisposición por su profesionalismo y entrega a cada uno de sus alumnos que gracias a sus conocimientos impartidos hemos podido sobre llevar este proyecto.

De manera especial mi sincero agradecimiento a mi director de titulación al Ingeniero Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs. Por su paciencia, dedicación disponibilidad, con su profesionalismo nos guiado durante este proceso de titulación que gracias a su ayuda hemos podido finalizar este proceso con los mejores resultados.

Con aprecio y cariño
Kenia Nohely Buri Paccha

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

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

PRIMERA. - Por sus propios derechos; Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs. en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Kenia Nohely Buri Paccha, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. -Kenia Nohely Buri Paccha, realizó la Investigación titulada: “Plan De Mejoras De Clima Laboral Para El Gad Provincial De Zamora Chinchipe Para El Año 2022”. para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección 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 Kenia Nohely Buri Paccha, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: “Plan De Mejoras De Clima Laboral Para El Gad Provincial De Zamora Chinchipe Para El Año 2022”. a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

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

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

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Kenia Nohely Buri Paccha

AUTORA

C.I.:1900774603

INDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN	II
AUTORIA.....	III
DECLARACIÓN JURAMENTADA	IV
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	VIII
INDICE DE CONTENIDO.....	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XIV
ÍNDICE DE TABLAS	XVI
1 RESUMEN.....	1
2 ABSTRACT.....	2
3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
4 DETERMINACION DEL TEMA	5
5 ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN	6
6 JUSTIFICACIÓN	7
7 OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS	8
7.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
8 MARCO TEÓRICO.....	9

8.1	MARCO INSTITUCIONAL	9
8.1.1	Datos históricos.....	9
8.1.2	Misión	9
8.1.3	Visión	9
8.1.4	Identidad Institucional.....	9
8.1.5	Organigrama Organizacional	10
8.1.6	Nómina de trabajadores.....	11
8.1.7	Producto/Servicio	20
8.1.8	Ubicación	20
8.1.9	Imagen del Gad Provincial de Zamora Chinchipe:	20
8.2	MARCO CONCEPTUAL.....	21
8.2.1	¿Qué es el Clima Laboral?.....	21
8.2.2	Importancia	21
8.2.3	Características	21
8.2.4	Ventajas y Desventajas	22
8.2.5	Beneficios.....	23
8.2.6	Tipos de Clima laboral	23
8.2.7	Plan de mejoras de clima laboral	24
8.2.8	Proceso de un plan de mejoras de clima laboral	24
8.2.9	Como medir el clima laboral.....	25
9	METODOLOGÍA	26
9.1	Diseño Metodológico	26
9.1.2	Tipos de métodos	26
9.1.3	Método fenomenológico	26
9.1.4	Método hermenéutico.....	26
9.1.5	Método práctico proyectual.....	27
9.1.6	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
9.1.7	TIPOS DE TÉCNICAS.....	27
9.1.7.1	Observación directa.....	27
9.1.7.2	Entrevista.....	28
9.1.7.3	Encuesta.....	28
9.2	Determinación de la muestra.....	28

10. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	29
10.1 Observación directa.....	29
10.2 Fase II. Construcción de la propuesta	31
10.3 Fase III. Difusión de resultados.....	32
10.4Entrevista.....	33
10.5Encuesta	33
10.6 ENTREVISTA	33
10.2.1Entrevistados	33
10.7 ENCUESTA	44
11 PROPUESTA DE ACCIÓN	60
11.1 INTRODUCCIÓN	60
11.2 PRESENTACIÓN.....	61
11.3 BENEFICIARIOS.....	62
11.4 ESTRUCTURA	63
11.5 DOCUMENTO PRESENTADO	65
11.6 MEDIO DE SOCIALIZACIÓN	130
11.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO.....	132
11.8 ENTREGA DE RESULTADOS.....	133
12 CONCLUSIONES	134
13 RECOMENDACIONES	135
14 BIBLIOGRAFÍA	136
15 ANEXOS	146
15.1 PRESUPUESTO	146
15.2 CRONOGRAMA	147
15.3 CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO..	150
15.4 CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO	151

15.5 CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	153
15.6 ENCUESTA APLICADA.....	157
15.7 ENTREVISTA APLICADA	160
15.8 PLAN DE SOCIALIZACIÓN	162
15.9 CERTIFICADO DE ABSTRACT	164
15.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO.....	165

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	9
Figura 2:	10
Figura 3:	20
Figura 4:	22
Figura 5:	25
Figura 6:	29
Figura 7:	30
Figura 8:	30
Figura 9:	31
Figura 10:	32
Figura 11:	44
Figura 12:	45
Figura 13:	46
Figura 14:	47
Figura 15:	49
Figura 16:	50
Figura 17:	51
Figura 18:	52
Figura 19:	53
Figura 21:	55

Figura 22:	56
Figura 23:	57
Figura 24:	59
Figura 25:	63
Figura 26:	130
Figura 27:	131
Figura 28:	132
Figura 29:	133
Figura 30:	165
Figura 31:	166
Figura 32:	167
Figura 33:	168
Figura 34:	169
Figura 35:	169
Figura 36:	170
Figura 37:	171
Figura 38:	172
Figura 39:	173

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	11
Tabla 2:.....	20
Tabla 3:.....	22
Tabla 7:.....	34
Tabla 8:.....	36
Tabla 9:.....	40
Tabla 10:.....	44
Tabla 11:.....	45
Tabla 12:.....	46
Tabla 13:.....	47
Tabla 14:.....	48
Tabla 15:.....	49
Tabla 16:.....	50
Tabla 17:.....	52
Tabla 18:.....	53
Tabla 19:.....	54
Tabla 20:.....	55
Tabla 21:.....	56
Tabla 22:.....	57
Tabla 23:.....	58

Tabla 24:.....	62
Tabla 25:.....	76
Tabla 26:.....	77
Tabla 27:.....	83
Tabla 28:.....	86
Tabla 29.....	88
Tabla 30:.....	89
Tabla 31:.....	93
Tabla 32:.....	95
Tabla 33:.....	99
Tabla 34:.....	101
Tabla 35:.....	104
Tabla 36:.....	106
Tabla 37:.....	110
Tabla 38:.....	112
Tabla 39.....	116
Tabla 40:.....	118
Tabla 41:.....	123
Tabla 42:.....	124
Tabla 43:.....	126
Tabla 44:.....	146

Tabla 45:..... 147

Tabla 46:..... 162

1 RESUMEN

El presente proyecto de investigación se basa primeramente en el planteamiento del problema donde se evidencia que el área de talento humano del Gad Provincial de Zamora Chinchipe no cuenta con un plan de mejoras actualizado sobre clima laboral. Algunos problemas que presenta esta organización son fricción entre compañeros debido a la falta de pertenencia o desvinculación de equipo de trabajo, Trabajadores poco valorados, producto de la falta de comunicación. Todo esto repercute en resultados negativos para la institución.

Por consiguiente, el objetivo general es elaborar un plan de mejoras de clima laboral para los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe mediante el empleo de actividades, estrategias y herramientas innovadoras para crear un ambiente cálido que permita fomentar las buenas relaciones laborales. Por lo tanto, se implementó el método fenomenológico, hermenéutico y Practico proyectual, los cuales fueron esenciales en cada proceso de la investigación. No obstante; se puso en práctica las técnicas de recolección de datos como observación directa, entrevista y encuesta en el cual se constató factores que inciden dentro del clima laboral.

La presente propuesta de acción tiene el objetivo de crear un plan de mejoras de clima laboral para el Gad provincial de Zamora Chinchipe, es decir; enmarcada en diferentes actividades como capacitaciones, campañas, actividades recreativas y talleres con la finalidad de genera mayor compromiso, productividad y liderazgo hacia los colaboradores en cada una de sus funciones. El aporte profesional que se proporciona a través de la propuesta de acción es contribuir hacia la gestión de talento humano del Gad aportando herramientas innovadoras que faciliten el clima laboral.

Se concluye que a través de plan de mejoras de clima laboral implementado dentro del Gad Provincial se fomente el incremento de la motivación, compromiso, productividad, trabajo en equipo y así logrando mejorar el desempeño de los colaboradores. Ante los expuesto se recomienda desarrollar las diversas actividades como talleres, capacitaciones, campañas y usando herramientas innovadoras, disminuyendo significativamente la brecha entre colaboradores y jefes para fortalecer y mejorar el clima laboral de la institución.

2 ABSTRACT

This research project is based on the approach to the problem where it is evident that the Human Talent area of Gad of Zamora Chinchipe does not have an updated improvement plan on the work environment. Some problems that this organization presents are friction between colleagues due to lack of belonging or disengagement from the work team, undervalued workers, and product of lack of communication all this has negative results for the institution.

Therefore, the general objective is to develop a plan to improve the work environment for the employees of the Provincial Gad of Zamora Chinchipe through the use of innovative activities, strategies, and tools to create a warm environment that allows promoting good labor relations. Therefore, the phenomenological, hermeneutic, and practical project methods were implemented, which were essential in each research process. Nevertheless; data collection techniques such as direct observation, interviews, and surveys were put into practice in which factors that affect the work environment were verified.

This action proposal has the objective of creating a plan to improve the working environment for the provincial Gad of Zamora Chinchipe, that is; framed in different activities such as training, campaigns, recreational activities, and workshops to generate greater commitment, productivity, and leadership towards the collaborators in each of their functions. The professional contribution that is provided through the action proposal is to contribute to the management of human talent in Gad by providing innovative tools that facilitate the work environment.

It is concluded that through the work environment improvement plan implemented within the Provincial Gad, the increase in motivation, commitment, productivity, and teamwork is encouraged and thus, improving the performance of the collaborator. It is recommended to develop various activities such as workshops, training, campaigns, and using innovative tools, significantly reducing the gap between employees and bosses to strengthen and improve the work environment of the institution.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El departamento de recursos humanos es el encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar, evaluado en las distintas áreas, tareas y acciones relacionadas con las personas que integran la compañía. Así mismo afronta muchos problemas que ponen a prueba su gestión en el día a día como procesos no desarrollados como son obtener al talento adecuado, falta de capacitación, problemas de comunicación y Personal poco involucrado. Por esta razón, es imprescindible una buena gestión de los recursos humanos.

Es de suma importancia iniciar sabiendo que el clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo, que abarca desde la forma de relacionarse de los empleados. Además, el clima laboral dentro de la empresa es un proceso usado dentro del departamento de recursos humanos para saber el ambiente que se desarrolla entre el personal de una empresa u oficina, ya que, un ambiente positivo influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y mejora así notablemente la productividad, en caso de ser negativo evaluar dicho parámetro dentro de la empresa y así poder tomar decisiones para mejorar si es necesario (Rodríguez, 22).

A nivel mundial, actualmente el clima laboral ha cobrado gran importancia dentro de la organización y desempeño de las empresas, por lo tanto, las compañías a nivel global han decidido mejorar y garantizar el ambiente laboral donde se desenvuelven sus empleados. No obstante, el área de talento humano dentro de las empresas no solo se limita a reclutar, seleccionar personal, evaluar el desempeño, sino que ofrece una retroalimentación de los resultados y rendimiento de la organización con el fin de brindar oportunidades de un ambiente confortable donde se desempeñen los empleados de mejor manera (Bravo, 2017).

Por otra parte, la empresa Nissan se dedica a la comercialización de vehículos, la cual en algunos años atrás se constató que algo estaba funcionando mal: primeramente, las ventas bajaron sustancialmente con respecto a años anteriores, fue aquí en donde se pudo patentizar como primera medida la productividad baja; como segunda medida, varios asesores renunciaron al mismo tiempo que se empezaron a generar rumores acerca del posible cierre de empresa. Dado estos inconvenientes dentro de la empresa se desarrolló un mal clima laboral donde se evidencio baja

productividad, insatisfacción, rotación y ausentismo, en ese sentido, se resalta la importancia de tener un clima laboral estable para la perdurabilidad de las empresas (Angélica Marcela Martínez Cuadros, 2014).

En Ecuador el clima laboral es un elemento fundamental para el desarrollo de los colaboradores en su puesto de trabajo, según varios estudios realizados indican que mientras mejor el colaborador, mejor se desarrollará en su trabajo. Así mismo, está presente en todas las organizaciones tanto de orden privada como pública del país, es importante que los colaboradores se encuentren en las condiciones necesarias para que se desempeñen de forma eficaz y eficiente, así lograr una mejor productividad (García, 2020).

En la empresa pública Municipal de movilidad, tránsito y transporte de Cuenca "EMOVEP" se presenta un mal clima laboral permitiéndonos analizar los siguientes problemas como un liderazgo deficiente el cual desencadena en una mala orientación. Además, una mala comunicación la cual no permite extender las relaciones sociales entre los empleados y esto minimiza el trabajo en equipo, también a la no compensación del trabajo, es decir, pagos impuntuales a los empleados y reducción de utilidades, siendo estos aspectos los que crean desmotivación dentro del lugar de trabajo (Sonia Pino, 2015).

En la ciudad de Zamora el clima laboral dentro de empresas tanto públicas como privadas, carecen de una investigación puntual sobre un buen clima laboral por que destacan elementos como poco compañerismo, poca comunicación e insatisfacción de los trabajadores, comenzando así un clima organizacional inadecuado. En el GAD provincial de Zamora Chinchipe de la ciudad de Zamora, el área de talento humano no cuenta con un plan de mejoras actualizado sobre clima laboral orientado a identificar los elementos que intervienen su fomento y mucho menos determinar las circunstancias en las que los empleados se desenvuelve en sus actividades diarias y cómo este resultado afecta o beneficia la productividad dentro de la institución. Algunos problemas que presenta esta empresa son fricción entre compañeros debido a la falta de pertenencia o desvinculación de equipo de trabajo, trabajadores poco valorados, producto de la falta de comunicación. Todo esto repercute en resultados negativos para la institución (Jimenez, 2020).

4 DETERMINACION DEL TEMA

“Plan de mejoras de clima laboral Para el Gad Provincial de Zamora Chinchipe para el año 2022”.

5 ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea:

Desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional

Sub línea:

Clima laboral

6 JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de investigación pertenece a la línea de desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional que busca mediante el estudio del clima laboral saber cómo se desenvuelven los empleados de una empresa, ya que, de esto depende su desempeño y productividad laboral; Tratando de calcular y optimizar. Lo cual se deriva de la sub línea de clima laboral mediante un plan de mejoras. La exploración que se realizará ayudará a dicha institución a mejorar sus procesos internos, ya que, daremos sugerencias positivas, acordes a las necesidades que surjan de los trabajadores para que la organización aumente su eficiencia en su entorno de trabajo.

El presente proyecto de investigación se justifica académicamente como paso preliminar previo a optar por el título de Tecnóloga Superior en Gestión de Talento Humano, título que otorga el Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, de conformidad al artículo 21, literal a del Reglamento de Régimen Académico durante este proceso logramos adquirir conocimientos teóricos y prácticos, habilidades y destrezas a lo largo de este proceso académico, porque de esta manera es posible brindar soluciones a los problemas que se presentan en las diferentes entidades con el fin de desempeñar de la mejor manera las actividades de forma más eficiente y eficaz.

El presente proyecto de investigación permitirá, conocer las barreras existentes en la gestión del talento humano, y se justifica tecnológicamente lo cual se implementará varias herramientas, estrategias, procesos que permitirá implementar un plan de mejoras de clima laboral para los servidores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe y así permitir mejorar el rendimiento, productividad y de esta manera logrando influenciar positivamente de manera eficaz y eficiente a la organización.

La siguiente investigación se justifica en el ámbito social dentro del plan de mejoras de clima laboral como un aporte para el mejoramiento del personal para brindar una mejor atención hacia el público, en cuanto a temas como la vialidad, proyectos agrícolas, solidarios, interculturales, apoyo a emprendimiento e impulsando al turismo. Lo cual permitirá velar por bienestar tanto de los trabajadores como el de los beneficiarios.

7 OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

7.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un plan de mejoras de clima laboral para los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe mediante el empleo de actividades, estrategias y herramientas innovadoras para crear un ambiente cálido que permita fomentar las buenas relaciones laborales.

7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Realizar una recopilación bibliográfica utilizando revistas, libros y páginas web acerca de la importancia del área de talento humano durante el desarrollo del plan de mejoras de clima laboral del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.
2. Recopilar información mediante las técnicas de la encuesta y la entrevista para obtener mayor acogida de información sobre el clima laboral con la finalidad de identificar los posibles problemas que se encuentren adyacentes que presenta el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.
3. Proponer un plan de mejoras de clima laboral para el Gad Provincial de Zamora Chinchipe mediante actividades, estrategias de clima laboral con el fin de implementar, técnicas y normas sugeridas para los colaboradores de la institución que permita mejorar los procesos internos y su entorno de trabajo.
4. Socializar el proyecto de investigación los resultados mediante una exposición presencial a las autoridades del Gad Provincial de Zamora Chinchipe, que permita concientizar al personal para alcanzar un mejor ambiente laboral y así puedan implementar el plan de mejoras de clima laboral dentro de los procesos internos.

8 MARCO TEÓRICO

8.1 MARCO INSTITUCIONAL

8.1.1 Datos históricos

El Consejo Provincial de Zamora Chinchipe, fue creado mediante decreto ley N.º 019, publicado en el registro oficial N.º 013 del 11 de abril de 1.967; inició sus actividades Históricas institucionales el 01 de agosto de 1967, se instaló por primera vez con las siguientes dignidades, elegidos por voto popular y democrático: Prof. Alfredo Tamayo Egas, Presidente; Prof. Floro Regalado Espinoza, Vicepresidente; Sr. Vicente Torres Cañizares, Presidente ocasional; Prof. Ángel Izquierdo Pacheco y Sr. Luis Arévalo Illescas, Consejeros; y, Sr. Ezequiel Balladares Ordoñez, Secretario.

8.1.2 Misión

Fomentar el desarrollo sustentable y sostenible de la provincia, potenciando las capacidades del territorio, fortaleciendo la identidad a través de una gestión participativa, equitativa y solidaria.

8.1.3 Visión

Al año 2019 el Gobierno Descentralizado provincial de Zamora Chinchipe, lidera un modelo de gestión participativo, soberano e intercultural, articulado con los diferentes niveles de gobierno y actores sociales del territorio.

8.1.4 Identidad Institucional

Figura 1

Logo del Gad Provincial De Zamora Chinchipe.



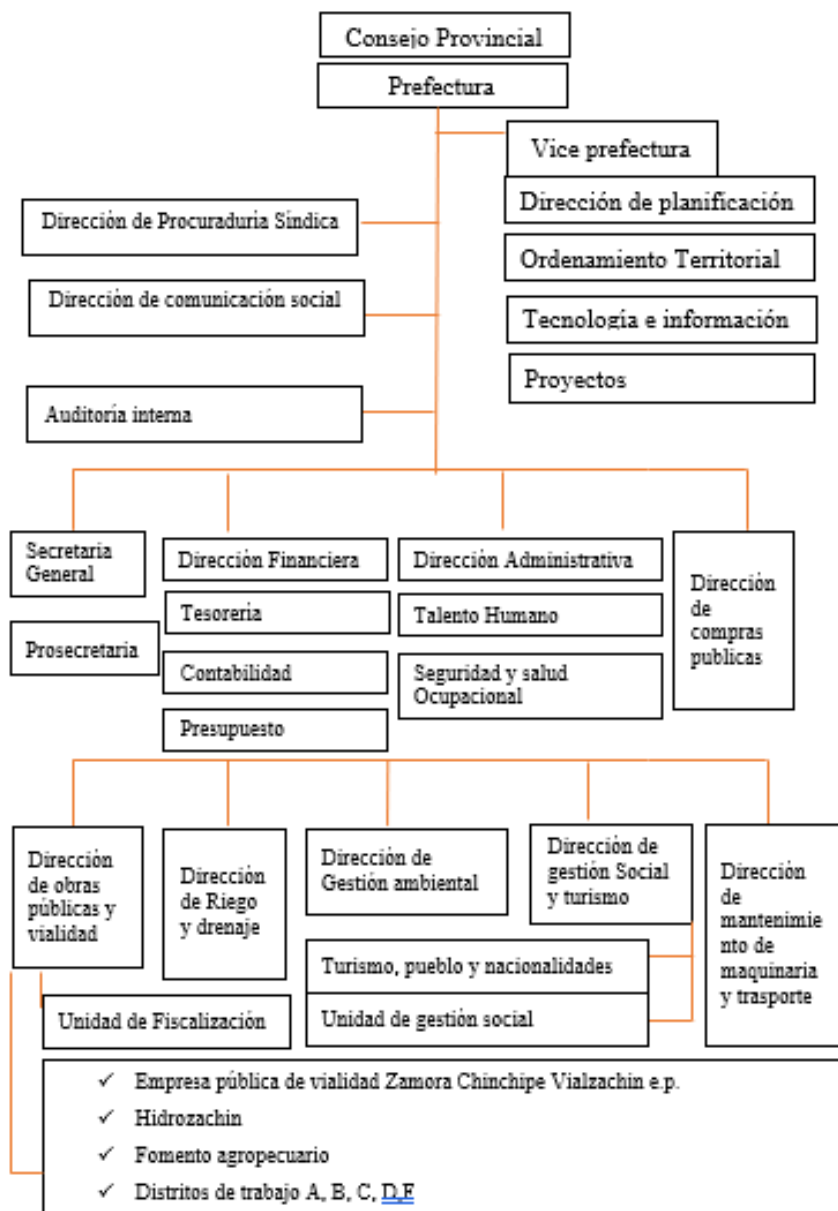
Nota: Se evidencia el logotipo del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Año 2022.

8.1.5 Organigrama Organizacional

A continuación, se presenta el organigrama general del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Figura 2:

Organigrama Organizacional.



Nota: Se evidencia información del organigrama institucional del Gad Provincial. Año 2022

8.1.6 Nómina de trabajadores

A continuación, se presenta la nómina de trabajadores

Tabla 1:

Nómina de trabajadores.

	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTO/CARGO	DIRECCION	CORREO
1	Andrea Janneth Rodríguez Cueva	Directora De Riego Y Drenaje	Dirección De Riego Y Drenaje	ajrodriguezcc@hotmail.com
2	Andrea Maribel Quezada Carrión	Directora De Gestión Social, Turismo E Interculturalidad	Dirección De Comunicación Social	andre.qc7@hotmail.com
3	Andrés Michael Jumbo Iñiguez	Analista De Gestión Ambiental	Dirección De Gestión Ambiental	andres.jumbo@yahoo.com
4	Ángel Bolívar Saavedra García	Analista De Presupuesto 1	Dirección Financiera	bolosaaavedra@hotmail.es
5	Ángel Darwin Pucha Aguilar	Jefe De Trabajos Del Distrito E	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	angeldarwinpucha@gmail.com
6	Antonio Alonso Cartuche Minga	Analista De Talento Humano 3	Dirección Administrativa	sumak.nton@gmail.com

7	Berenice Del Rosario Jaramillo Loyola	Directora Financiera	Dirección Financiera	bereja60@yahoo.es
8	Bolívar Eduardo Caraguay Gómez	Jefe Del Distrito C	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	bolivarcaguay@hotmail.es
9	Cesar Aníbal Molina Ordoñez	Jefe De Trabajos Del Distrito C	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	cesarm.30@hotmail.com
10	Cesar Paul Sánchez Macancela	Jefe Del Distrito "B"	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	cesarpaulsanchez@hotmail.com
11	Cisneros Pérez Pablo Hernán Chalan Japa	Jefe De La Unidad De Proyectos	Dirección De Planificación	pablocis1976@gmail.com
12	Diana María Cabrera Vásquez	Prosecretaria	Secretaria General	sirenadc@hotmail.com
13	Diego Mauricio Paqui Minga	Jefe De Trabajos Del Distrito B	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	diegopaqui123@gmail.com
14	Diego Orlando Olmedo Escobar	Jefe De La Unidad De Turismo, Pueblos Y Nacionalidades	Dirección De Gestión Social, Turismo E Interculturalidad	diego_olmedo5tb@hotmail.com

15	Dolores Del Carmen Veintimilla Conde	Jefe De Presupuesto	Dirección Financiera	lolitav@hotmail.es
16	Doris Narcisa Orellana Iñiguez	Analista De Contabilidad 2	Dirección Financiera	doriso1970@yahoo.es
17	Edwin Rodrigo Rojas Matamoros	Analista De Talento Humano 2	Dirección Administrativa	edwin_rojas@yahoo.es
18	Genesis Milena Romero Carrión	Directora De Gestión Ambiental	Dirección De Gestión Ambiental	gmilenita@hotmail.com
19	Glenda Yadira Cabrera Japón	Analista De Estudios Y Diseños	Dirección De Planificación	glenda_1586@hotmail.es
20	Gloria Janet Toledo Peláez	Analista De Nomina 2	Dirección Administrativa	toledopelaes@hotmail.com
21	Gilmar Shul Rodríguez Peralta	Jefe De La Unidad De Ordenamiento Territorial	Dirección De Planificación	shulrodriguez@gmail.com
22	Henry Roberto Pino Mendoza	Jefe De Trabajos Del Distrito B (jefe De Trabajos)	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	phenryrobert@gmail.com

23	Jhudin Patricio Sánchez Quizhpe	Director De Compras Publicas	Dirección De Compras Publicas	patriciosanchez80@gmail.com
24	Jorge Andrés Salinas Alba	Director De Comunicación Social	Dirección De Comunicación Social	jorgean.salinas@gmail.com
25	Jorge Efraín Castillo Romero	Jefe De La Unidad De Tecnología E Información	Dirección De Planificación	jorge_castillo26@hotmail.com
26	José Ángel Rojas Jiménez	Director De Obras Públicas Y Vialidad	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	joseangelrojasjimenez@hotmail.com
27	José Klever Jiménez Cabrera	Prefecto Provincial	Prefectura Provincial	cleverjimenez09@gmail.com
28	José Enrique Tapia Alvarado	Analista De Gestión Territorial	Dirección De Planificación	jtapia92@hotmail.com
29	José Eugenio Vargas Celi	Jefe De La Unidad De Fiscalización	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	euceli10@yahoo.es
30	José Gabriel Loor Villalta	Director De Mantenimiento De Maquinaria Y Transportes	Dirección De Mantenimiento De Maquinaria Y Transportes	jgloorv@yahoo.es
31	José Gregorio Sinche Remache	Analista De Gestión Ambiental	Dirección De Gestión Ambiental	josegregory23@yahoo.es

32	Juan Carlos Alba Sarango	Analista De Gestión De Proyectos	Dirección De Planificación	juan_alba4703@yahoo.es
33	Juan Eugenio Jiménez Jara	Jefe Del Distrito E	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	jujjara74@yahoo.com
34	Lady Verónica Huertas Palacios	Vice prefecta Provincial	Vice prefectura Provincial	ladyhuertas2411@gmail.com
35	Lindón Francisco García Ontaneda	Director De Procuraduría Sindica	Dirección De Procuraduría Sindica	lindonfgarcia@gmail.com
36	Luis Alberto Minga Guamán	Jefe De Trabajos	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	mglax100mpre@yahoo.es
37	Luis Fabricio Guailas Guamán	Analista De Maquinaria	Dirección De Mantenimiento De Maquinaria Y Transportes	guayllasl@yahoo.es
38	Luis Humberto Cuenca Aguilar	Director Administrativo	Dirección Administrativa	lbetuco8@hotmail.com
39	Mafalda Germania González Silva	Analista De Contabilidad 2	Dirección Financiera	germagonza20@hotmail.es

40	Manuel Ramiro Antuash Jimbicti	Analista Agropecuario	Dirección De Riego Y Drenaje	manuelantua sh22@hotmail.com
41	Marco Antonio Iñiguez Aguilar	Jefe De La Unidad De Gestión Social	Dirección De Gestión Social, Turismo E Interculturalidad	<u>miniguezagu</u> <u>ilar@yahoo.</u> <u>es</u>
42	Marco Vinicio Andrade Zhingre	Analista De Relaciones Institucionales	Prefectura Provincial	<u>marcos_vini</u> <u>a@hotmail.c</u> <u>om</u>
43	Marlon Jonnathan Arrobo Herrera	Tesorero General	Dirección Financiera	<u>marjonnatha</u> <u>n@gmail.co</u> <u>m</u>
44	María Elizabeth Benavidez Amari	Analista De Tecnología Informática 2	Dirección De Planificación	<u>elizabethmar</u> <u>y_li@hotmail</u> <u>il.com</u>
45	Nancy Lucia Cabrera Iñiguez	Analista De Contabilidad 2	Dirección Financiera	<u>nancylci@h</u> <u>otmail.com</u>
46	Nelson José Luzuriaga Rivera	Jefe De Trabajos Del Distrito D	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	<u>nelsonl_89</u> <u>@hotmail.co</u> <u>m</u>
47	Nerio Andrés Silva Morales	Analista De Maquinaria	Dirección De Mantenimiento De Maquinaria Y Transportes	<u>nerioandres</u> <u>@hotmail.co</u> <u>m</u>

48	Norman Segundo Peláez Sarango	Analista De Presupuesto 2	Dirección Financiera	<u>chinopsns@hotmail.com</u>
49	Pablo Fernando Palma Gálvez	Subdirector De Talento Humano	Dirección Administrativa	<u>pablito-pg@hotmail.com</u>
50	Patricia Alexandra Chalan Japa	Analista De Contabilidad 2	Dirección Financiera	<u>alexa_japa@hotmail.com</u>
51	Raúl Fernando Romero León	Jefe De La Unidad De Seguridad Y Salud Ocupacional	Dirección Administrativa	<u>raulromero10@hotmail.com</u>
52	Roberto Carlos González Bonifaz	Jefe De Trabajos	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	<u>robertog1228@hotmail.com</u>
53	Rocío Del Pilar Saetama Masache	Analista De Contabilidad	Dirección Administrativa	<u>rociospilar@hotmail.es</u>
54	Roosbelth Alfonso Silva Zúñiga	Jefe De Trabajos	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	<u>roosbelth_971@outlook.com</u>
55	Santiago Rene León Ruiz	Director De Planificación	Dirección De Planificación	<u>santiagoleon901@yahoo.com</u>

56	Segundo Pachacútec Cartuche Minga	Analista De Maquinaria	Dirección De Mantenimiento De Maquinaria Y Transportes	scartuche_sp_cm@hotmail.es
57	Stalin Ismael Carpio Reyes	Jefe Del Distrito "A"	Dirección De Obras Publicas Y Vialidad	carpiostalin@yahoo.es
58	Tatiana Piedad Bermeo Jiménez	Secretaria General	Secretaria General	tatiana.bermeo@hotmail.es
59	Teresita Del Carmen Ambuludi Bustamante	Analista De Tesorería 2	Dirección Financiera	teresitadelcarmen@hotmail.com
60	Vicente Heraldo Obaco Zhamungui	Analista D Tecnología Informática 2	Dirección De Planificación	soportecni@hotmail.com
61	Vicente Leonardo Encalada Cueva	Jefe De Proveeduría	Dirección Administrativa	vicenteencalada63@hotmail.es
62	Víctor Hugo Guayllas Poma	Analista De Estudios Y Diseños Para Obras De Infraestructura Civil	Dirección De Planificación	vhguayllas@hotmail.com
63	Víctor Hugo Mantilla Camacho	Jefe De La Unidad De Transportes	Dirección De Mantenimiento De Maquinaria Y Transportes	ymantillacamacho@gmail.com

64	María Emilia Torres Gómez	Secretaria de proveeduría	Dirección administrativa	<u>soportecni@hotmail.com</u>
65	Fredy Antonio Cobos Armijos	Analista de Talento humano	Dirección administrativa	<u>tatiana.bermeo@hotmail.es</u>
66	Norman Segundo Peláez Sarango	Analista De Presupuesto 2	Dirección Financiera	<u>chinopsns@hotmail.com</u>
67	Pablo Fernando Palma Gálvez	Subdirector De Talento Humano	Dirección Administrativa	<u>pablito-pg@hotmail.com</u>
68	Patricia Alexandra Chalan Japa	Analista De Contabilidad 2	Dirección Financiera	<u>alexa_japa@hotmail.com</u>
69	Raúl Fernando Romero León	Jefe De La Unidad De Seguridad Y Salud Ocupacional	Dirección Administrativa	<u>raulromero_10@hotmail.com</u>
70	Yorman Patricio Rojas Guamán	Analista De Talento Humano	Dirección Administrativa	<u>yorman_rojas1993@hotmail.com</u>

Nota: Se evidencia la nómina de trabajadores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

8.1.7 Producto/Servicio

La administración pública ofrece un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación planificaciones, transparencia y evaluación. (Zamora, 2019).

8.1.8 Ubicación

Tabla 2:

Ubicación.

Provincia	Zamora Chinchipe/Ecuador
Cantón	Zamora
Parroquia	Zamora
Calle Principal	Francisco de Orellana y Jorge Mosquera
Referencia	Junto al Banco de Pichincha

Fuente: Se evidencia la ubicación del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Año 2022.

8.1.9 Imagen del Gad Provincial de Zamora Chinchipe:

Figura 3:

Imagen del Gad provincial de Zamora.



Nota: Se evidencia la fotografía del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Año 2022

8.2 MARCO CONCEPTUAL

8.2.1 ¿Qué es el Clima Laboral?

El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos pasando por las actitudes de las personas que integran el Equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la laboral que realiza (Federico Bustos, 2012).

Así mismo el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Por otra parte (Bordas Martines, 2016) se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo el grupo y la propia organización.

8.2.2 Importancia

Es de gran importancia para casi todas las organizaciones las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su empresa, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Además (Hernández, 2014) nos recalca que es uno de los aspectos más fundamentales para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

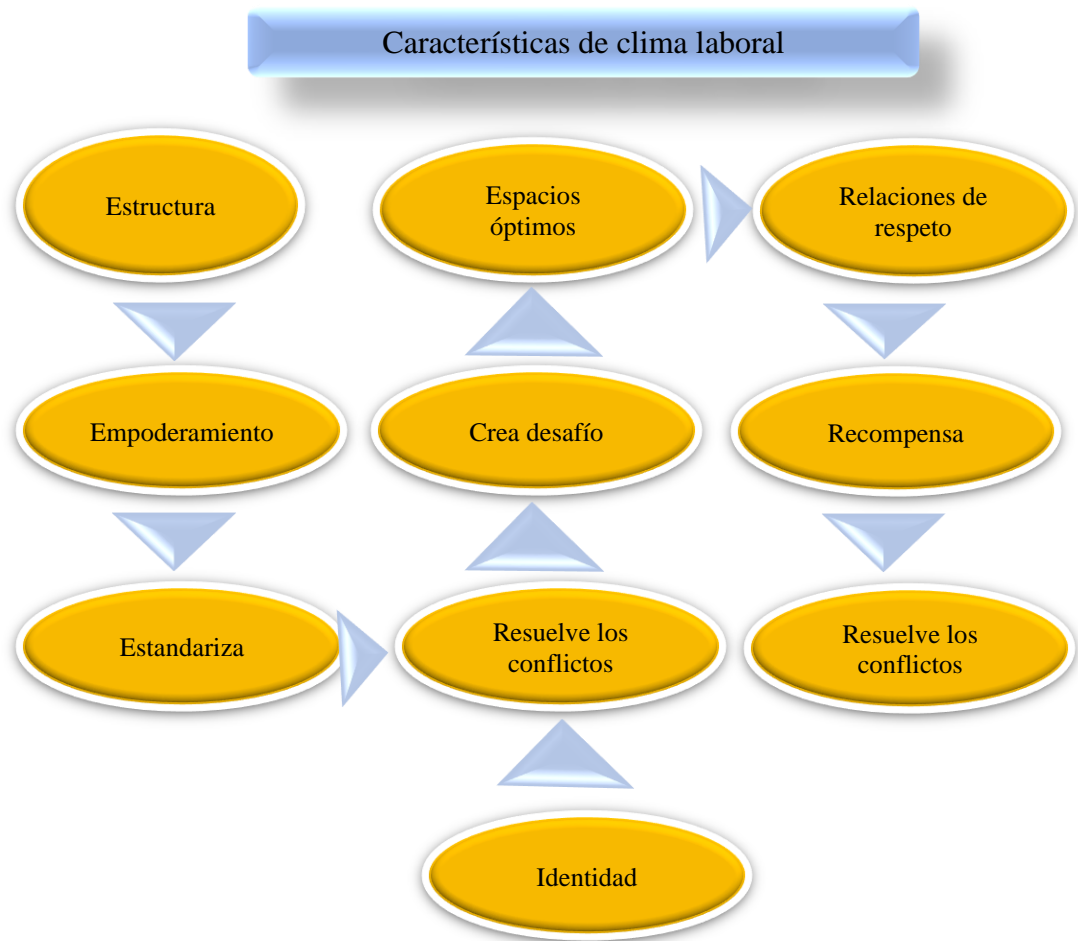
8.2.3 Características

Crear un buen clima en la empresa consiste en la realización de una serie de acciones y tareas que, en cierta forma, produzcan satisfacción en los empleados y proporcionen su motivación. Para ello, acciones como reconocer su trabajo o animarlos a trabajar más por su enorme capacidad son acciones que, sin darnos cuenta, favorecen a dicho clima (Morales, 2020).

El clima laboral tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar

Figura 4:

Características de clima laboral.



Nota: Se realizó un organizador gráfico con las características respectivas del clima laboral. (Rivero, 2018).

8.2.4 Ventajas y Desventajas

Tabla 3:

Ventajas y desventajas.

Ventajas	Desventajas
Trabajo en equipo	Desmotivación
Mayor rendimiento laboral	Perdida de metas
La retención de talentos	El absentismo,
La productividad	La inadaptación

Nota: Se realizó un cuadro comparativo de ventajas y desventajas de clima laboral. (Piedra M., 2020).

8.2.5 Beneficios

Beneficios para los trabajadores

- Un buen ambiente laboral hace que el trabajador se sienta valorado, respetado y más feliz.
- El trabajador puede desempeñarse mejor en el día a día y se preocupa por el futuro del negocio
- Se crean mejores lazos y aumenta el compañerismo entre colegas, haciendo que el trabajo fluya y se sienta más fácil.
- Hay más compromiso con los resultados y el logro de objetivos de todo el equipo.
- Se crean mejores lazos y aumenta el compañerismo entre colegas, haciendo que el trabajo fluya y se sienta más fácil.
- Fomentar la colaboración en el trabajo hace que todos se sientan motivados y más satisfechos profesional y personalmente.

Beneficios para el empleador

- Un trabajador motivado genera mejores resultados en ventas y productividad
- Se crea mayor compromiso con la resolución de problemas y nuevas propuestas.
- Los trabajadores comprometidos cuidan mejor los recursos de la empresa.
- Las organizaciones con un ambiente de trabajo positivo experimentan menos quejas de trabajadores sobre la igualdad en cuanto a oportunidades en el trabajo.
- El nivel de ausentismo, llegadas tarde y permisos descende cuando hay buen clima laboral (Armijos, 2022).

8.2.6 Tipos de Clima laboral

- Clima Tipo Autoritario:** Este tipo de clima está constituido por dos subdivisiones que describen su estructura dentro de las organizaciones, como son
1. **Sistema I Autoritario Explotador:** Se presenta en un contexto donde los jefes no tienen, ni brindan suficiente confianza a los trabajadores y estos actúan la base a la presión, temor a castigos y amenazas.
 2. **Tipo II Autoritario Paternalista:** Se presenta en ambiente que aparentemente está bien estructurado, en el que todo es estable y está bajo control, se maneja

cierta condescendencia con los subordinados y la gran mayoría de decisiones se toma desde cargos altos.

Clima de Tipo Participativo: Este tipo de clima está constituido por dos subdivisiones que describen su estructura dentro de las organizaciones, como son

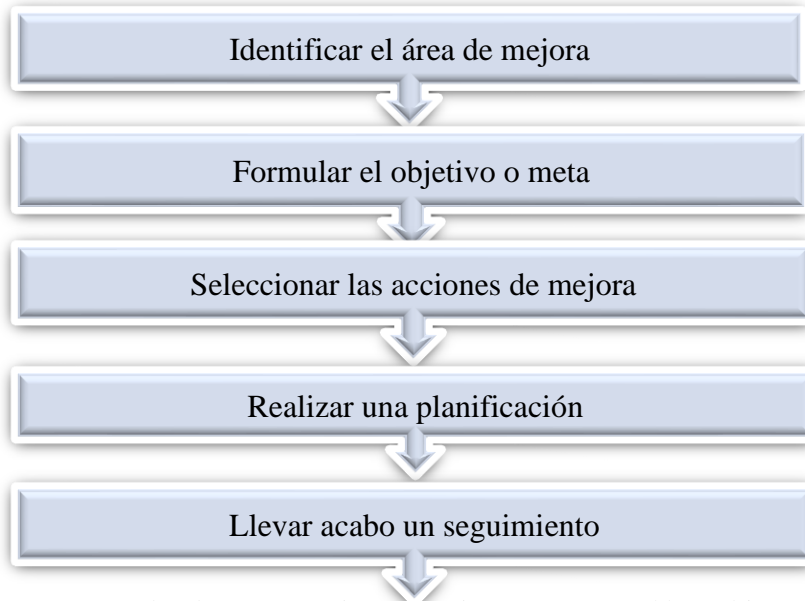
1. **Sistema III Consultivo:** Es un tipo de clima basado en la confianza y participación de los subordinados, las decisiones se permiten no solo en los cargos superiores, sino que también en oportunidades para los cargos inferiores en la contribución en procesos decisivos.
2. **Tipo IV Participativo en grupo:** Este tipo de clima se basa en la confianza hacia los colaboradores, el proceso decisivo está en cada uno de los niveles de la organización, su comunicación es lateral y existe gran sentido de participación, cumplimiento de objetivos, rendimiento y métodos de trabajo (Edgar Pastrano, 2021).

8.2.7 Plan de mejoras de clima laboral

El plan de mejoras de clima laboral integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean interpretados en un mejor servicio percibido. Dicho plan, además de servir de base para la detección de mejoras, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctivas ante posibles imprevistos. Para su elaboración será necesario establecer los objetivos que se proponen alcanzar y diseñar la planificación de las tareas para conseguirlos. Lo cual este plan de mejoras permite: Identificar las causas que provocan las debilidades detectadas. Identificar las acciones de mejora a aplicar. Analizar su viabilidad. Establecer prioridades en las líneas de actuación. Disponer de un plan de las acciones a desarrollar en un futuro y de un sistema de seguimiento y control de las mismas. Incrementar la eficacia y eficiencia de la gestión. Motivar a los trabajadores a mejorar el nivel de calidad (Andres Morales, 2018).

8.2.8 Proceso de un plan de mejoras de clima laboral

El plan de mejoras del clima laboral para el Gad Provincial de Zamora Chinchipe estará determinado mediante los siguientes pasos:

Figura 5:*Procesos.*

Nota. Se realizó los procesos de un plan de mejoras, (Oswaldo Rodríguez, 2018).

8.2.9 Como medir el clima laboral

- **Encuestas:** Aplicar encuestas a los empleados nos ayuda a conocer de una manera anónima los pensamientos de cada uno, y poder darnos cuenta de áreas de oportunidad para mejorar su experiencia en la compañía.
- **Rotación de personal:** Medir la rotación de personal, y compararla contra el promedio de la industria, es una métrica que normalmente nos puede ayudar a medir el clima laboral. Aunque normalmente, cuando se comience a notar un cambio en las estadísticas, pudiera ser ya muy tarde para hacer una corrección oportuna.
- **Consultoría:** Al formar parte de la compañía, y vivir en ella día a día, es fácil no darnos cuenta de problemas que se estén generando. Un consultor externo puede ser una fuente de información muy valiosa en darnos un punto de vista diferente (Berru, 2022).

9 METODOLOGÍA

9.1 Diseño Metodológico

La metodología es un proceso mediante el cual se pueden encontrar respuestas a problemas que enfrentan la sociedad, es un instrumento dirigido a validar la investigación científica y esta, a su vez, es parte del tipo de conocimiento llamado ciencia (Barbosa Moreno, 2020).

9.1.2 Tipos de métodos

9.1.3 Método fenomenológico

El método fenomenológico es aquel que nos permitió explorar diferentes situaciones de la vida y del mundo, entendiendo que lo hicimos desde un punto de vista subjetivo, es decir, a partir de nuestros sentidos y de lo que hacemos con lo que percibimos en nuestra conciencia. Y nos permitiría analizar, descubrir o comprender, y finalmente conocer el fenómeno estudiado, tal cual es y cómo se presenta ante nosotros (Ayala, 2021).

Este método de investigación se implementó para saber la condición vigente de los empleados del Gad Provincial de Zamora Chinchipe por medio de la recolección de investigación de encuesta y entrevista a los colaboradores de dicha organización y así se pudo resolver los distintos problemas de clima laboral, lo cual se consiguió hacer una mejor corrección.

9.1.4 Método hermenéutico

El método hermenéutico nos ayudó para interpretar y comprender textos, entendidos estos muy ampliamente, no solo los documentos escritos, sino toda actividad humana dotada de sentido, y corresponde a una técnica de interpretación de textos, escritos u obras artísticas de distintos ámbitos. Su propósito principal es servir de ayuda en el área comprensiva de un texto (Filiberto Felipe Martínez Arellano, 2005).

Este método de investigación se realizó para la recopilación de la información bibliográfica por medio de sitios web confiables respecto al plan de mejoras de clima laboral dentro de la organización para saber los problemas existentes dentro de cada una de las áreas de trabajo del Gad provincial de Zamora Chinchipe

9.1.5 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 (Stamatiades, 2017).

Este método de investigación se enfocó en realizar de la propuesta de acción por medio de un plan de mejoras de clima laboral a través de estrategias con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo con el fin de garantizar un ambiente laboral positivo para sus colaboradores. Y así se lograr influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo y, por ende, el rendimiento y productividad de la empresa.

9.1.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de investigación son aquellos instrumentos de los que se puede hacer uso con la finalidad de obtener datos cuantitativos y cualitativos para un proceso de investigación, estos son fundamentales para un desarrollo efectivo del tema de estudio.

9.1.7 TIPOS DE TÉCNICAS

9.1.7.1 Observación directa.

La observación directa es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación. Este tipo de observación puede ser intersubjetiva cuando es basado en el principio de que observaciones repetidas de las mismas respuestas deben producir los mismos datos, y la observación intrasubjetiva, que expone que observaciones repetidas de las mismas respuestas por observadores diferentes deben producir los mismos Datos (Rodríguez, 2005).

La observación directa se implementó al instante de visitar las diferentes áreas de trabajo del Gad provincial de Zamora Chinchipe y así se constató de los problemas adyacentes que han originado un mal clima laboral durante el transcurso de sus actividades que realiza cada uno de los colaboradores.

9.1.7.2 Entrevista

La entrevista es una técnica de investigación muy utilizada en la mayoría de las disciplinas empíricas. Apelando a un rasgo propio de la condición humana nuestra capacidad comunicacional, esta técnica permite que las personas puedan hablar de sus experiencias, sensaciones, ideas, etc. Ya que se basa en las respuestas directas que los actores sociales dan al investigador en una situación de interacción comunicativas (José Alberto Yuni, 2006).

La entrevista se aplicó a tres directivos del Gad Provincial de Zamora Chinchipe los cuales serán al Prefecto, Coordinador de Talento humano y director Financiero con la finalidad de dialogar y constatar cuales son las consecuencias que han ocasionado un mal clima laboral y poder enfatizar en los problemas que tiene la organización y por ende dar una solución.

9.1.7.3 Encuesta

La encuesta es una forma de obtener datos directamente de las personas en una forma sistemática y estandarizada, por lo cual se aplica a una serie de preguntas, las cuales deben ser estructuradas previamente. Las preguntas por lo general se presentan escritas en un formato llamado cuestionario. Y los datos obtenidos de la encuesta son usados para hacer inferencia a toda la población de interés (Quishpe, 2013).

La encuesta se desarrolló para todo el personal del Gad Provincial de Zamora Chinchipe lo cual nos ayudó a obtener información importante y así poder comprender la afectación que se ha tenido en las áreas de trabajo y, por ende. Se proponer un plan de mejoras de clima laboral, planteándose estrategias o herramienta innovadoras que nos permita tener un mejor ambiente de trabajo dentro de dicha organización.

9.2 Determinación de la muestra

La Institución pública cuenta con 70 colaboradores, por tanto, se trabajó con una muestra cerrada, es decir con el total de nómina de la empresa estudio con la finalidad de obtener información que contribuya a valorar los riesgos existentes en el Gad provincial de Zamora Chinchipe, como se detalla a continuación:

10. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

10.1 Observación directa

La observación directa que se realizó a los puestos estratégicos del Gad Provincial de Zamora Chinchipe permitió complementar la investigación que se realizó mediante encuestas y entrevistas a los colaboradores y directivos de la institución, de tal manera que contribuyó a conocer de primera mano cómo se encuentran la institución, las condiciones laborales y la actuación de cada trabajador frente a un clima laboral dentro de su puesto de trabajo.

Figura 6:

Trabajo en equipo.



Nota: Se evidencia en la fotografía el trabajo en equipo dentro de la institución. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

El trabajo en equipo como podemos observar dentro del Gad de Zamora Chinchipe es muy confortable y nos ayudara a un intercambio de ideas y comunicación sana para una mejor productividad para la organización.

Figura 7:

Ambiente laboral.



Nota: Se evidencia en la fotografía un buen ambiente laboral. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Se puede observar cómo los directores y coordinadores departamentales realizan reuniones informativas lo cual consisten en dar a conocer a los demás colaboradores sobre un tema específico o en compartir información relevante sobre el Gad provincial.

Figura 8:

Espacios de trabajo óptimos.



Nota: Se evidencia en las fotografías los espacios de trabajo en los cuales se encuentran los colaboradores. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Las condiciones de trabajo como se observa tienen una buena iluminación, lugares limpios, buena distribución de espacios, herramientas necesarias para cada puesto de trabajo para el rendimiento de cada uno de los colaboradores.

Figura 9:

Autonomía en los colaboradores.



Nota: Se evidencia en la fotografía la autonomía en los colaboradores. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Cada colaborador del Gad provincial de Zamora Chinchipe es independiente en su lugar de trabajo, en sus tareas habituales y genera confianza en su laboral ya que esto genera un buen clima laboral.

10.2 Fase II. Construcción de la propuesta

Para la realización de la propuesta de acción se empleó el método práctico proyectual el mismo que contribuyo a implementar el plan de mejoras de clima laboral enfocado en estrategias, con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo, una propuesta de mejora, donde se debe implementar dentro de los procesos internos quienes laboran en el Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Este método es fundamental para la construcción de la propuesta de acción que garantice un ambiente laboral positivo para los colaboradores, por ende, el rendimiento y productividad de la empresa.

10.3 Fase III. Difusión de resultados

La socialización del desarrollo del plan de mejoras se realizó conjuntamente con los responsables del departamento de Talento Humano, donde se dio a conocer los resultados obtenidos al aplicar la encuesta dichos resultados reflejan la opinión de los colaboradores y contienen una interpretación de los datos recopilados y así mismo los problemas que existen actualmente, la meta que se pretende llegar es con el desarrollo sobre el plan de mejoras de clima laboral con las acciones planteadas, y se ponga en práctica dentro de los procesos internos con la finalidad de crear un mejor ambiente de trabajo donde los colaboradores y gerencia tengan conocimiento relacionados con el clima laboral dentro de sus actividades diarias constituyendo de esta forma un aporte desde la academia hacia la institución.

Figura 10:

Flujograma implementación de plan de mejoras de clima laboral.



Nota: Se realizó el flujograma para la implementación del plan de mejoras. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

10.4Entrevista

La entrevista se desarrolló con 10 preguntas abiertas que permitieron conocer la gestión y desarrollo que realiza el Gad Provincial de Zamora, estrategias para mejorar el clima laboral en los colaboradores inmersos en la institución, por ende la entrevista nos ayudó a proponer cambios que faciliten un mejor ambiente de trabajo desde la parte directiva hacia la promoción de políticas internas, que mejoren los procesos internos , con la finalidad de incrementar la productividad y rentabilidad de la institución.

10.5Encuesta

La encuesta se estructuró en base a 14 preguntas cerradas que evaluaron la parte de clima laboral, determinando la situación actual y la influencia de los cambios suscitados dentro de sus áreas de trabajo, orientada a proponer soluciones viables para tener un mejor ambiente de trabajo y contribuir con un plan de mejoras de clima laboral.

10.6 ENTREVISTA

Se realizo entrevistas a 3 miembros del Gad Provincial de Zamora Chinchipe el cual ayudo en el desarrollo del presente proyecto de investigación.

10.2.1Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Ing. Klever Jiménez Cabrera.

Prefecto del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Entrevista 2

Nombre: Ing. Pablo Palma Gálvez

Subdirector de Talento Humano

Entrevista 3

Nombre: Ing. Marlon Jonnathan Arrobo Herrera

Director Financiero

TABLA RESUMEN DE RESULTADOS

Entrevista 1

Tabla 4:

Entrevista.

Nombres y Apellidos del entrevistado	Ing. Klever Jiménez Cabrera.
Cargo que desempeña	Prefecto del Gad provincial de Zamora Chinchipe
Pregunta	Respuesta
1. ¿La institución administrada actualmente por su persona dispone de un plan de mejoras de clima laboral en ejecución o actual?	Actualmente No
2. ¿Desde su punto de vista la organización permite o brinda una adecuada integración del personal con la institución?	La verdad que muy poco
3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento y compromiso de sus colaboradores con la institución en cuanto a (¿misión, visión, valores?	Yo creería que igual muy poco porque no habido una socialización o más bien las personas que vienen acá a trabajar viene por una remuneración y cumplir con sus actividades nada mas no están comprometidos al 100% con lo que tiene que ver con el cumplimiento de nuestra misión y visión.
4. ¿Cuál es el procedimiento que la institución ejecuta con un colaborador al realizar actividades que afecten al clima laboral de la organización?	Dependiendo de que se trate a veces son acciones que conllevan directamente a la aplicación del régimen disciplinario y obviamente viendo de que se trata a veces se busca ayuda con la trabajadora social con un Psicólogo para poder

	solucionar cualquier impase o cualquier inconveniente que haya dentro de esta institución.
5. ¿Cómo observa al clima laboral dentro de la institución?	Muy desgastada como le decía al principio no hay un plan de mejoras de clima laboral, entonces yo lo veo un poco muy desgastado esta situación.
6. ¿Cómo evalúa la laboral del departamento de talento humano al controlar el adecuado comportamiento de los colaboradores un mejor clima laboral?	A ver como talento humano se le es muy complejo de parte de los que laboral en este departamento ya que es una institución grande más se enfocan en lo que es de controles de asistencia del régimen disciplinario, pero en lo que tiene que ver el clima laboral respecto no se ha hecho nada.
7. ¿Cree conveniente implementar un Plan de mejoras de clima que facilite un mejor ambiente laboral entre todos sus colaboradores?	Claro que si es muy importante de contar con un plan de mejoras de clima laboral. Clima laboral debe ser esencial dentro de una institución ya que esto nos va a permitir que las cosas o que nuestras actividades fluyan de la mejor manera.
8. ¿Usted considera que un Plan de mejoras de clima laboral aumentara la productividad de sus colaboradores?	Efectivamente ósea si estamos en un buen ambiente obviamente que vamos a mejorar en nuestro rendimiento laboral entonces si es muy importante y considero que un buen clima laboral mejora en un 70% a 80 % el avance de nuestras responsabilidades.

9. ¿Utilizaría un Plan de mejoras de clima laboral como estrategia para retroalimentar a los colaboradores acerca de sus funciones y de esta manera alinearlos con los objetivos organizacionales?	Claro si existe un plan de mejoras que sea ejecutada por su puesto, esto nos permite mejorar el cumplimiento de nuestras responsabilidades.
10. ¿Una vez finalizado el presente proyecto de investigación nos permitiría socializarlo con su persona y sea determinación suya el implementarlo si o no?	Si permitiese que sea implementado dentro del Gad Provincial. bueno si es aplicable o ejecutable con gusto lo haría.

Nota: Se realizo la entrevista al Prefecto del Gad provincial de Zamora Chinchipe. Año 2022.

Entrevista 2

Tabla 5:

Entrevista.

Nombres y Apellidos del entrevistado	Ing. Pablo Palma Gálvez
Cargo que desempeña	Subdirector de Talento humano
Pregunta	Respuesta
1. ¿La institución administrada actualmente por su persona dispone de un plan de mejoras de clima laboral en ejecución o actual?	Actualmente No la institución no cuenta con un plan de mejoras y con la finalidad de fomentar un adecuado clima laboral en la institución pues esto forma parte de bienestar y salud ocupacional a cargo de la unidad de seguridad y salud ocupacional que por el momento es desagregada de la subdirección de talento humano entonces por el momento no se cuenta con este plan de mejoras.

2. ¿Desde su punto de vista la organización permite o brinda una adecuada integración del personal con la institución?	Actualmente si o al menos se hace actividades sobre todo con los titulares o quienes dirigen las unidades administrativas con la finalidad de que ellos con cada uno del personal o subordinados o personal bajo su cargo que estén implementen actividades que vayan una en cumplimiento de las actividades que tiene cada servidor y trabajador como responsabilidad a cumplir apegado a ello pues dentro de un entorno o un clima laboral o un ambiente laboral adecuado
3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento y compromiso de sus colaboradores con la institución en cuanto a (¿misión, visión, valores?	El nivel de conocimiento al respecto yo lo calificaría como mediano puesto que no se ha establecido unos lineamientos específicos no se han determinado procesos como para motivar al personal ese comprometimiento con la misión y visión institucional puesto que se la tiene se la echo dar a conocer al personal falta un poco de motivación y de recordarla personal puesto que está establecido en la institución y hacia donde aporte.
4. ¿Cuál es el procedimiento que la institución ejecuta con un colaborador al realizar actividades que afecten al clima laboral de la organización?	Bueno inmediatamente como conocido de una actividad que se esté ejecutando con un colaborador y se determine que se esté afectando el clima laboral el procedimiento que se aplica es atreves del dialogo

de una conversación directa con el colaborador mediante reuniones de trabajo en las que intervienen los inmediatos superiores para en conjunto determinar cuál es la causa que está afectando este clima laboral y en función de eso poner y mejorar los canales de comunicación que estén fallando o también en su defecto puede ser la falta de conocimiento de una actividad que se haya dispuesto al colaborador o que a lo mejor no sea de competencias hacerlo que de alguna forma afecta el clima laboral

5. ¿Cómo observa al clima laboral dentro de la institución?

Yo creo que moderado si los titulares de unidades administrativas al menos como yo he trabajado se debe de ejecutar las actividades en un ambiente adecuado esto con la finalidad de no afectar la gestión institucional que es lo más importante.

6. ¿Cómo evalúa la laboral del departamento de talento humano al controlar el adecuado comportamiento de los colaboradores un mejor clima laboral?

Yo creo que moderado también lo vería también tenemos un reglamento interno en el cual establece justamente los derechos y prohibiciones que tiene los colaboradores que tiene aquí en la institución en la cual en ciertos se detectado ciertos incumplimientos que nos ha llevado a aplicarlo en el régimen disciplinario en alguna

	forma esta aplicación un poco merma el clima laboral de ese colaborar que ha sido llamado la atención de una forma una vez superado eso las cosas vuelven a la normalidad.
7. ¿Cree conveniente implementar un Plan de mejoras de clima que facilite un mejor ambiente laboral entre todos sus colaboradores?	Es muy necesario de echo se empezaría a trabajar con este a motivar con este tema con la finalidad que el ambiente laboral que tengan que existir en las unidades administrativas sean el más adecuado este plan debe mejorar y aportar con aquello con el personal de recurso humano es el recurso más importante que tiene la institución este cómodo motivado desde cada uno de sus puestos de trabajo.
8. ¿Usted considera que un Plan de mejoras de clima laboral aumentara la productividad de sus colaboradores?	Totalmente de acuerdo una por que habíamos topado con el tema de que mejora el ambiente de trabajo y motiva al colaborador a estar un ambiente propicio con una relación armónica con sus compañeros de trabajo y sus superiores lo que nos va a llevar como resultado un buen desempeño de esta persona.
9. ¿Utilizaría un Plan de mejoras de clima laboral como estrategia para retroalimentar a los colaboradores acerca de sus funciones y de esta manera alinearlos con los objetivos organizacionales?	Si todo va alineado a las actividades propias de cada funcionario que contribuyen al cumplimiento de productos y servicios de cada uno de unidades administrativas los mismos que están justamente alineados o

	encaminados a los objetivos instituciones y si es importantísimo este tema.
10. ¿Una vez finalizado el presente proyecto de investigación nos permitiría socializarlo con su persona y sea determinación suya el implementarlo si o no?	Si completamente de acuerdo y muy gustoso de poderlo implementarlo a este trabajo que se está ejecutando con la finalidad justamente mejorar el clima laboral y el ambiente de trabajo en la institución.

Nota: Se realizo la entrevista al subdirector de Talento Humano del Gad provincial de Zamora Chinchipe. Año 2022.

Entrevista 3

Tabla 6:

Entrevista.

Nombres y Apellidos del entrevistado	Marlon Jonnathan Arrobo Herrera
Cargo que desempeña	Director Financiero
Pregunta	Respuesta
1. ¿La institución administrada actualmente por su persona dispone de un plan de mejoras de clima laboral en ejecución o actual?	Bueno como tal yo no estoy frente a la institución yo soy un directivo al frente siempre seria la autoridad el señor prefecto con respecto, pero desde mi perspectiva creo yo no se ha visto que haya un plan de mejoras actual, pero creo que debe de haber, pero maneja la subdirección de talento humano.
2. ¿Desde su punto de vista la organización permite o brinda una adecuada integración del personal con la institución?	Creo que si has espacios para generar esa vinculación entre compañeros de las diferentes áreas que son momentos específicos

	fechas específicas más bien desconozco que haya un programa que fomente realmente con tal si no como más responden como fechas específicas o esporádicas.
3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento y compromiso de sus colaboradores con la institución en cuanto a (¿misión, visión, valores?)	Esa sería la estructura organizacional todo como área financiera tenemos claros para donde vamos estos valores como tal varían de administración en administración la verdad no habida un documento actualizado sobre esta pregunta sería también un pendiente en cumplir.
4. ¿Cuál es el procedimiento que la institución ejecuta con un colaborador al realizar actividades que afecten al clima laboral de la organización?	En el caso de acá la dirección financiera cuando hay algo que afecta al grupo pues se habla internamente se trata el problema se expone cuáles son los puntos que se deben considerar y hasta el momento cuando ha pasado eso ha resultado no escalado a mayores
5. ¿Cómo observa al clima laboral dentro de la institución?	Bueno el gobierno provincial tiene su complejidad tiene su lado positivo y también tiene su lado hostil creo yo que a veces chocamos, mucho con la gente de carrera por que ellos ya tienen una misión y una forma de trabajar y cuando llegamos nuevos con otras perspectivas podríamos hay generar cierta fricción, pero como te mencionado en el caso de la dirección de la

	<p>dirección financiera el grupo se complementa bastante bien y todos aportamos para el éxito de la dirección.</p>
<p>6. ¿Cómo evalúa la laboral del departamento de talento humano al controlar el adecuado comportamiento de los colaboradores un mejor clima laboral?</p>	<p>Bueno tendría mis observaciones en el sentido de que a veces ciertos temas nos faltan un poco de información o no quedar claro cuál es el procedimiento que se debe cumplir como tal mayor eso no hemos tenido problemas</p>
<p>7. ¿Cree conveniente implementar un Plan de mejoras de clima que facilite un mejor ambiente laboral entre todos sus colaboradores?</p>	<p>Claro que si siempre se pueda mejorar claro creo que tenemos aún mucho que mejorar lamentablemente yo si quiero hacer hincapié aquí que estos sesgos políticos que sean posesionado ala interna de la institución si influyen en eso entonces lamentablemente ya está cierta forma ya está instituida y a veces no todos miramos ni remamos al mismo lado.</p>
<p>8. ¿Usted considera que un Plan de mejoras de clima laboral aumentara la productividad de sus colaboradores?</p>	<p>Yo creo que si por qué por supuesto para que un funcionario sea productivo tiene que estar desde su lado personal primero bien, teniendo claro cuál es el objetivo que se tiene que cumplir y estar emocionalmente bien para que pueda concentrarse en lo que se necesita, entonces por supuesto que si hay un plan que pueda en esas aristas va a repercutir de lado positivo consideró yo en los</p>

	funcionarios y el reaccionar de los mismos.
9. ¿Utilizaría un Plan de mejoras de clima laboral como estrategia para retroalimentar a los colaboradores acerca de sus funciones y de esta manera alinearlos con los objetivos organizacionales?	Claro yo creo que un plan de mejoras siendo integral debería considerar esa parte más que nada por qué la retroalimentación es muy importante para corregir lo que está mal y ajustar y fortalecer lo que está saliendo bien.
10. ¿Una vez finalizado el presente proyecto de investigación nos permitiría socializarlo con su persona y sea determinación suya el implementarlo si o no?	Claro si estamos trabajando de forma específica acá en nuestra institución nosotros como participes de parte de esta todo lo que nos ayuda a mejorar bienvenido sea.

Nota: Se realizó la entrevista al director Financiero del Gad provincial de Zamora Chinchipe. Año 2022.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la entrevista realizada al prefecto del Gad provincial de Zamora Chinchipe nos explica que no se tiene un proyecto relacionado a este tema, la implementación de un plan de mejoras de clima laboral sería muy beneficioso para la institución ya que al tener las normas necesarias para realizar los procesos internos de cada colaborador donde se realizaría de una manera más eficiente. Manifiesta que uno de los principales desafíos que tiene la institución es involucrarlos a todos sus colaboradores con la misión y misión institucional.

El subdirector como el encargado del departamento de talento humano se preocupa de ver y cuidar el clima laboral de la institución, considera necesario la implementación de un plan de mejoras, ya que ayudara a mejorar la productividad de cada uno de los empleados.

El director financiero finalmente evidencia una escasez de clima laboral es una carencia que tiene la institución. La implementación de un plan de mejoras de clima laboral mejorara los procesos internos, creara equipos de trabajos armónicos y eficientes, facilitara a tener una mejor comunicación incluida a los objetivos y metas organizacionales entre los colaboradores.

10.7 ENCUESTA

En la presente fase se encuentra la tabulación de datos de encuestas aplicada a los 70 colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

1. Género

Tabla 7:

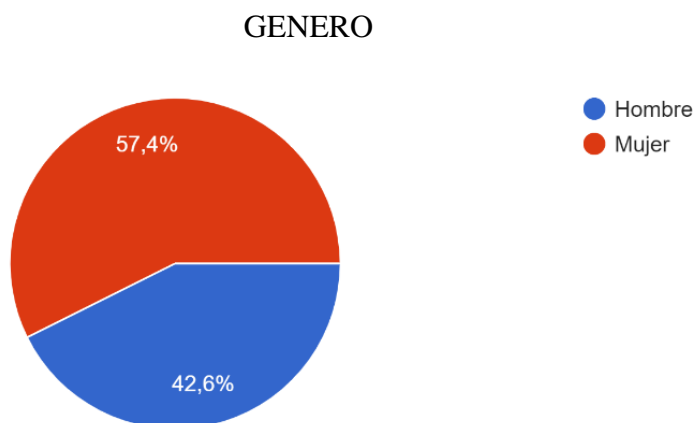
Genero.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	39	57,4
Femenino	31	42,6
Total	70	100%

Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 11:

Genero.



Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de encuestados, 39 colaboradores (57,4%) son de género Femenino y 31 colaboradores (42,6%) son de género Masculino.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos se observa que en el Gad Provincial de Zamora Chinchipe los puestos de trabajo se evidencia la presencia de un máximo de mujeres y un mínimo de hombres, que laboran dentro de la institución.

2. Edad

Tabla 8:

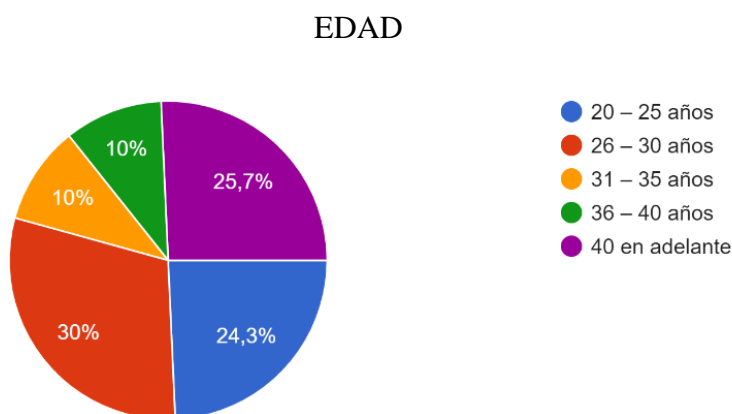
Edad.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25	17	4%
26 a 30	21	18%
31 a 35	7	32%
36 a 40	7	14%
41 en adelante	18	32%
Total	70	100%

Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 12:

Edad.



Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis Cuantitativo

Del total de encuestados que laboran en el Gad Provincial de Zamora Chinchipe se obtiene un porcentaje mayoritario de la siguiente manera, el 30% (21 personas) de 26 a 30 años y de 40 en adelante; 25,7% (18 personas) de 20 a 25 años; 24% (17 personas) de 36 a 40 años; 10% (7 personas) y finalmente el otro 10% (7 personas) de 31 a 35 años.

Análisis cuantitativo

Se puede señalar que, de los resultados obtenidos, se examina que la mayor parte de colaboradores que están en los puestos de trabajo son personas adultas comprendidas entre las edades de 20 a 40 años en adelante.

3. ¿Tiempo de estabilidad laboral?

Tabla 9:

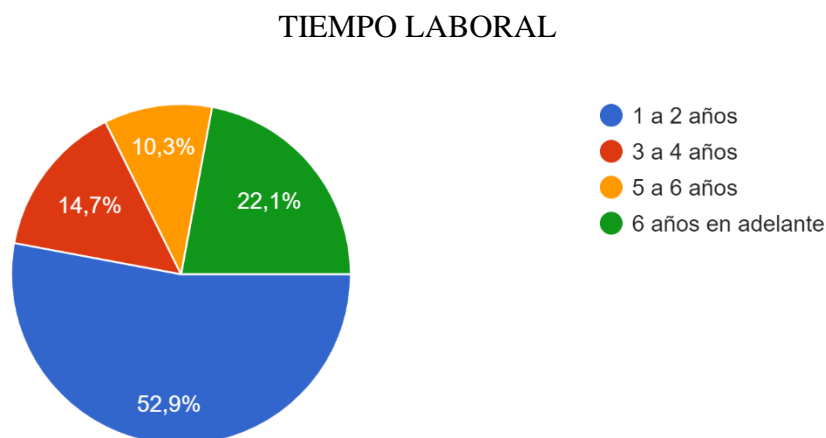
¿Cuántos años lleva laborando en la Institución?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2 años	36	52,9%
3 a 4 años	10	14,7 %
5 a 6 años	6	10,3%
6 años en adelante	18	22,1%
Total	70%	100 %

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 13:

¿Cuántos años lleva laborando en la Institución?



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Del total de los colaboradores encuestados que laboran en el Gad se obtiene un porcentaje mayoritario de la siguiente manera, el 52% (36 personas) laboran 1 a 2 años y de 6 años en adelante 22,1% (18 personas) laboran de 3 a 4 años; 14% (10 personas) laboran y finalmente de 5 a 6 años; 10,3% (6 personas) laboran dentro del Gad provincial de Zamora Chinchipe.

Análisis cualitativo

Realizada la encuesta se observa que la mayor parte de colaboradores que llevan laborando es de un año 1 a 2 años el otro porcentaje es de 3 a 6 años en adelante en cada área de trabajo.

4. ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes imprevistos de la empresa?

Tabla 10:

¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes imprevistos de la empresa

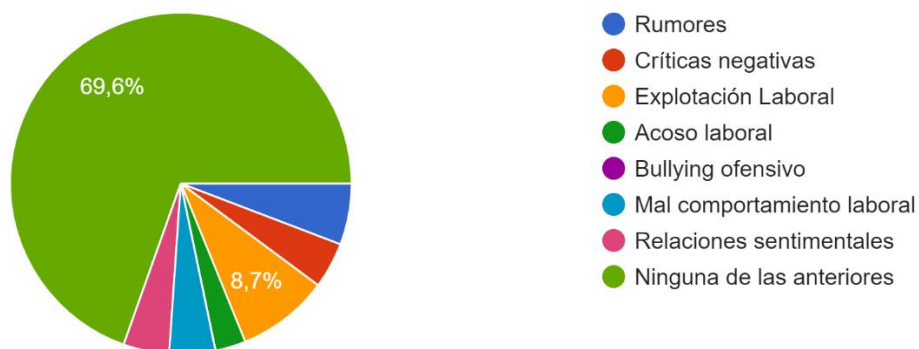
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Rumores	4	5,8%
Críticas negativas	3	4,3%
Explotación Laboral	6	8,7%
Acoso laboral	2	2,9%
Bull ying ofensivo		
Mal comportamie nto laboral	3	4,3%
Relaciones sentimentales	4	4,3%
Ninguna de las anteriores	48	69,6%
Total	70	100%

Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 14:

¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes imprevistos de la empresa?

PARTICIPACION DE IMPREVISTOS



Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Realizado el total de la muestra de los encuestados para la verificación de que imprevisto participa los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe podemos indicar que el 69,6 % (48 personas) no interviene y el 8,7% (6 personas) se evidencia explotación laboral,4,3%(3personas) de críticas agresivas;4,3% (3 personas) Mal comportamiento laboral;4,3%(3personas) Relaciones sentimentales y finalmente 2,9% (2personas) acoso laboral.

Análisis cualitativo

En cuanto a los resultados obtenidos del Gad Provincial de Zamora Chinchipe, se observa que la mayor parte de colaboradores no ha participado de los diferentes imprevistos expuestos. Podemos ver que hay un porcentaje mínimo de cada uno de los percances dentro de las áreas de trabajo.

4. ¿Usted ha participado en diferentes o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?

Tabla 11:

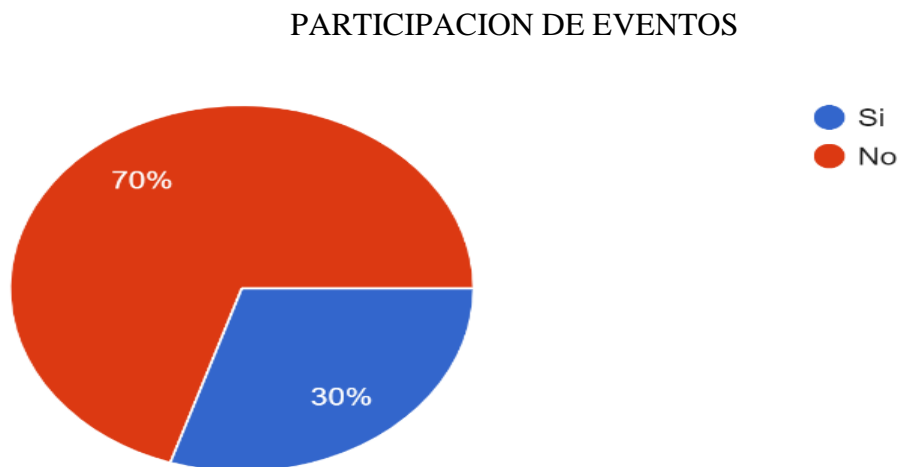
¿Usted ha participado en diferentes o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	49%	70%
No	21%	30%
Total	70%	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 15:

¿Usted ha participado en diferentes o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Podemos deducir que del total de encuestados que laboran en el Gad se obtiene un 70% (49 personas) no participa de ningún imprevisto que dañe el clima laboral y el 30% (21 personas) se evidencia que está involucrado en diferentes percances dentro de la institución.

Análisis cualitativo

Mientras que la mayoría considera que no ha participado de eventos que dañen el clima laboral. Por otra parte, es inferior el porcentaje de los eventos anteriores expuestos y se denota que dentro de la institución igual hay que trabajar para poder cumplir con las expectativas que es tener un buen clima laboral.

5. ¿Usted se ha sentido afectado de manera verbal o psicológica por parte de sus compañeros?

Tabla 12:

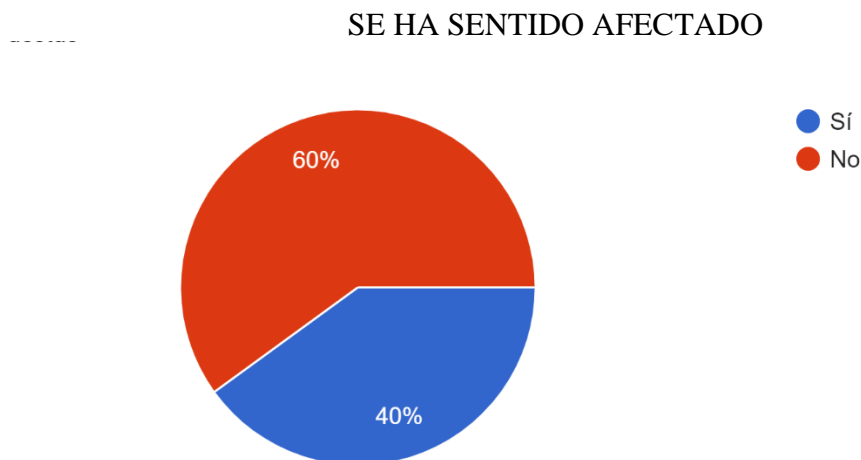
¿Usted se ha sentido afectado de manera verbal o psicológica por parte de sus compañeros?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	42%	60%
No	28%	40%
Total	70%	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 16:

¿Usted se ha sentido afectado de manera verbal o psicológica por parte de sus compañeros



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Se puede señalar del total de encuestados que laboran se alcanza que un 60% (42 personas) no se han sentido afectado de manera verbal o Psicológica por parte de sus compañeros. Y por otro lado el 40% (28 personas) si se siente afectado con estos imprevistos de parte de sus compañeros dentro de la institución.

Análisis cualitativo

Por otra parte la mayoría considera que no se ha sentido afectado de manera verbal o Psicológica. Por otra parte, se evidencia que si existe un problema que se debe dar soluciones o se propone que la institución busque las estrategias necesarias para poder fortalecer a sus colaboradores de estos contratiempos.

6. ¿Usted se siente valorado por su jefe y compañeros en el área donde se desempeña?

Tabla 13:

¿Usted se siente valorado por su jefe y compañeros en el área donde se desempeña?

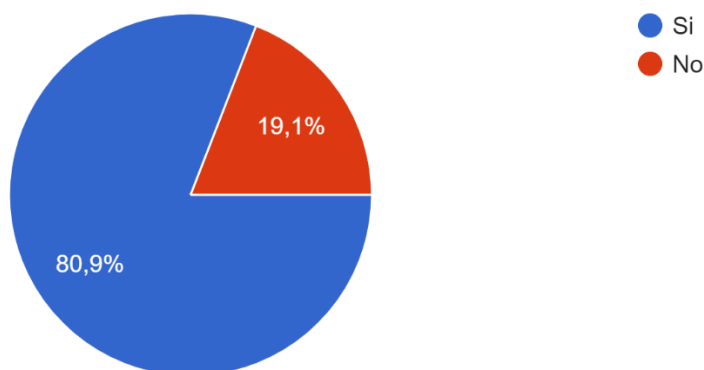
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	55%	80,9%
No	15%	19,1%
Total	70%	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 17:

¿Usted se siente valorado por su jefe y compañeros en el área donde se desempeña?

SE SIENTE VALORADO POR SU JEFE O COMPAÑEROS



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Establecido los resultados de los encuestados, se establece que los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe, indica que un 80,9% (55 personas) se sienten valorados por su jefe y compañeros. Y por otro lado el 19,1 % (15 personas) se aprecia que no se siente valorado y esto da como resultado que no se encuentra los trabajadores en un buen clima laboral ya que un empleado valorado es más productivo dentro de su área de trabajo.

Análisis cualitativo

Por otro lado, se obtuvo de las encuestas que la mayoría considera que se siente valorado por su jefe y compañeros. Por otra parte, se evidencia que los colaboradores no se sienten estimados por su jefe y compañeros. Lo cual se debe de plantear dentro de la institución una solución viable para estos inconvenientes dentro de las áreas de trabajo.

7. ¿Usted cree que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?

Tabla 14:

¿Usted cree que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?

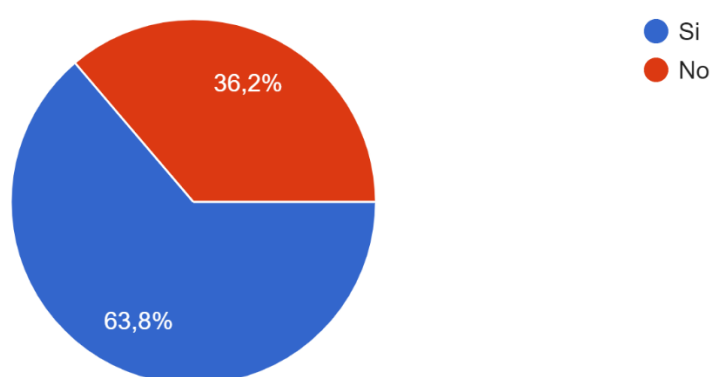
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	44%	63,8%
No	26%	36,2%
Total	70%	100%

Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 18:

¿Usted cree que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?

SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS EXISTENTES



Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Por lo cual podemos evidenciar que un 63,8% (44 personas) si da soluciones a los problemas existentes. Y por otra parte el 36,2% (26 personas) se constata que no se brinda las adecuadas soluciones a estos diferentes tipos de percance, por tanto, afectara al clima laboral de la institución.

Análisis cualitativo

Se define que si se dan soluciones a los problemas existentes a los colaboradores del Gad Provincial De Zamora Chinchipe con un porcentaje mayoritario. Pero por otra parte se denota que no existe una solución viable a los inconvenientes que se presentan, esto afectara al estado de ánimo del trabajador en su puesto de trabajo.

- ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al colaborador que incumplan las normas y políticas?

Tabla 15:

¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al colaborador que incumplan las normas y políticas?

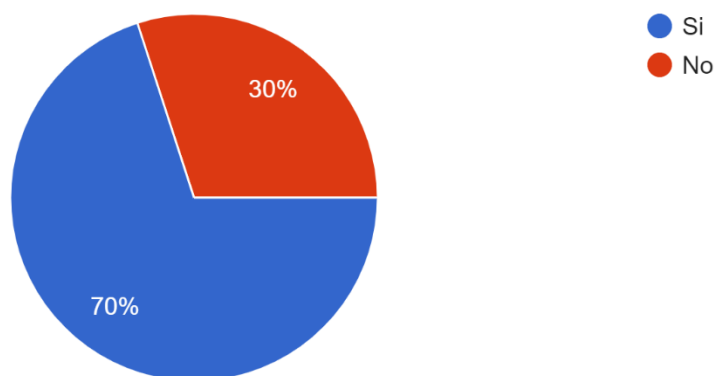
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	49%	70%
No	21%	30%
Total	70%	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 19:

¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al colaborador que incumplan las normas y políticas?

LA INSTITUCIÓN HACE LLAMADO DE ATENCIÓN



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Como es evidente podemos indicar que en su mayoría con un 70% (49 personas) afirman que si hace llamados de atención y sanciona oportunamente al colaborador que incumpla normas y políticas. Mientras tanto que un 30% (21 personas) se manifiestan que no ha sido sancionado por parte de la institución demostrando que si hay un déficit de un mal clima laboral.

Análisis cualitativo

Se diagnostica que si hace llamados de atención y sanciona oportunamente al colaborador que incumpla normas y políticas con un porcentaje mayoritario. Pero por otra parte se delimita que el otro porcentaje de colaboradores no han sido hasta el momento llamados la atención de parte de la institución. Dado estos resultados se debe

de trabajar para que cada uno cumpla con los objetivos organizacionales y mejore el clima laboral.

10. ¿Sus comentarios, críticas constructivas o sugerencias son bien aceptadas por sus compañeros?

Tabla 16:

¿Sus comentarios, críticas constructivas o sugerencias son bien aceptadas por sus compañeros?

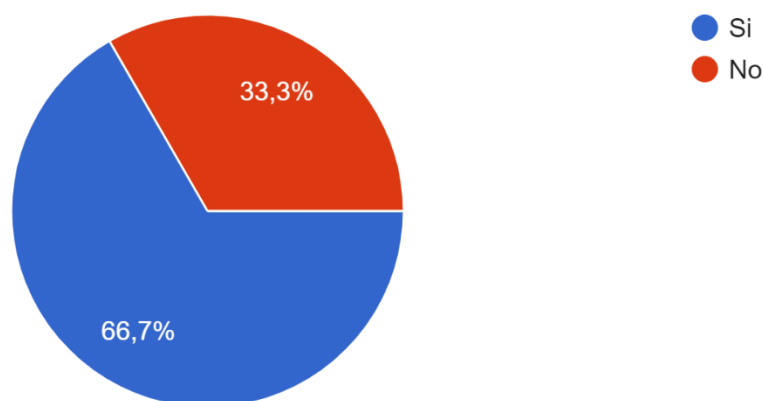
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	46%	66,7%
No	24%	33,3%
Total	70%	100%

Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 20:

¿Sus comentarios, críticas constructivas o sugerencias son bien aceptadas por sus compañeros?

SU COMENTARIOS SON BIEN ACEPTADOS POR SUS COMPAÑEROS



Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Con base en este análisis podemos observar que el (46 personas) 66,6% los comentarios críticos constructivas o sugerencias son bien aceptadas por sus compañeros. Por otro lado, (24 personas) el 33,3%, como colaboradores se ven afectados ya que ellos al momento de decir alguna duda o pregunta con respecto donde laboran, ellos no son escuchados por tal motivo hay una dificultad en el clima laboral.

Análisis cualitativo

Por consiguiente, un porcentaje mayoritario reciben los comentarios y críticas constructivas o sugerencias son bien aceptadas por sus compañeros. Pero por otra parte se evidencia que los colaboradores no han sido escuchados y esto a la institución afecta, por lo tanto, se sugiere trabajar en tener un mejor ambiente laboral.

11. ¿Usted tiene una comunicación asertiva dentro de la institución?

Tabla 17:

¿Usted tiene una comunicación asertiva dentro de la institución?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	36,2%
Ocasionalmente	25	36,2%
Casi siempre	16	23,2%
Nunca	4	4,3%
Total	70	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 21:

¿Usted tiene una comunicación asertiva dentro de la institución?



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

En función de lo planteado sobre los encuestados que laboran se obtiene un mismo porcentaje en dos opciones de la siguiente manera, el 36,2% (25 personas) siempre; 36,2% (25 personas) ocasionalmente; 23,2% (16 personas) casi siempre y finalmente el 4,3% (4 personas) nunca.

Análisis cualitativo

De igual forma se dispone que los colaboradores, con un porcentaje mayoritario no tienen una comunicación asertiva, por lo tanto, se sugiere plantear estrategias que ayuden a poner en práctica la escucha activa para atender la información y el mensaje que se transmite de un colaborador a otro y tener un mejor colaborador.

12. ¿Cuándo usted tiene dudas o desconfianza se siente en libertad de preguntárselas a su jefe?

Tabla 18:

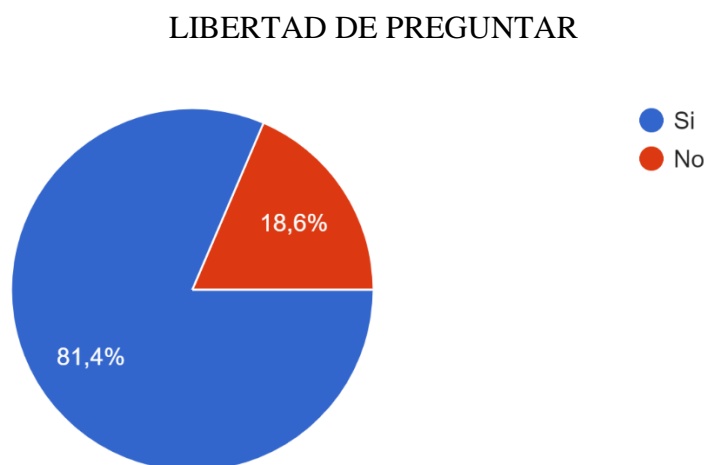
¿Cuándo usted tiene dudas o desconfianza se siente en libertad de preguntárselas a su jefe?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	57	81,4%
No	13	18,6%
Total	70	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 22:

¿Cuándo usted tiene dudas o desconfianza se siente en libertad de preguntárselas a su jefe?



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

A raíz de lo expresado los encuestados del Gad Provincial de Zamora Chinchipe podemos observar que el 81,4% (57 personas) tienen la libertad de preguntar alguna duda o desconfianza a su jefe. Puesto que el otro porcentaje es de 18,6% (13 personas) en el cual se tiene problema de comunicarse con su jefe y crea un mal clima laboral.

Análisis cualitativo

Por su parte los resultados se concuerdan que los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe con un porcentaje mayoritario se sienten en la libertad de preguntar a su jefe. Por otra parte, un mínimo de colaboradores tiene la dificultad de comunicarse adecuadamente, se sugiere crear canales de comunicación donde resulte más cómodo para el jefe y el colaborador, así creamos un mejor clima laboral.

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

Tabla 19:

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

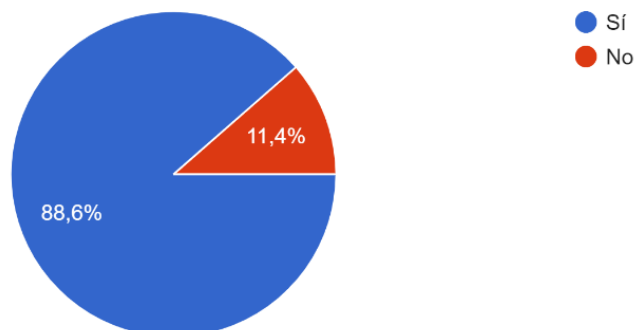
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	88,6%
No	8	11,4%
Total	70	100%

Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 23:

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

ABIERTO AL CAMBIO DE MANERA CORRECTA Y OPORTUNA



Nota: Se realizó la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Análisis cuantitativo

Podemos resumir a continuación que, del total de encuestados podemos observar que el 88,6% (62 personas) están abiertos a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna, Por lo tanto; el 11,4% (8 personas) no está abierto a los comentarios y esto disminuye el clima laboral.

Análisis cualitativo

Dentro de este análisis cabe considerar que, los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe con un porcentaje mayoritario están abierto a las críticas y al cambio de manera correcta y oportuna, por lo tanto; un mínimo de colaboradores tiene inconveniente a tener un dialogo eficaz, se recomienda a tener un acceso rápido a la información más factible entre los colaboradores y esto conduzca a la organización al logro de su misión y visión.

14. ¿Usted considera necesario implementar un plan mejoras para aumentar el clima laboral dentro de la institución?

Tabla 20:

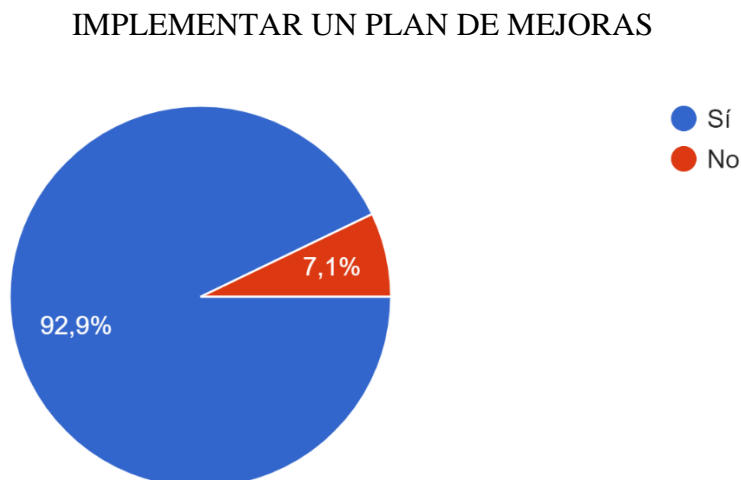
¿Usted considera necesario implementar un plan mejoras para aumentar el clima laboral dentro de la institución?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	92,9%
No	5	7,1%
Total	70	100%

Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Figura 24:

¿Usted considera necesario implementar un plan mejoras para aumentar el clima laboral dentro de la institución?



Nota: Se realizo la encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Análisis cuantitativo

Finalmente, realizadas las encuestas al Gad Provincial de Zamora Chinchipe podemos verificar que 92,9%(65personas) de colaboradores consideran necesario implementar un plan de mejoras de clima laboral, y esto ayudara a mejorar los procesos internos dentro de la institución, por lo tanto; el 7,15% (5 personas) no considera necesario implementar el plan de mejoras.

Análisis cualitativo

Ya para terminar los resultados de la presenta encuesta a los colaboradores en su mayoría manifiesta que sería factible la implementación de un plan de mejoras de clima laboral, por lo tanto, se evidencia que al desarrollar un plan de plan de mejoras para la institución el mismo tendría una aceptación favorable por parte de los colaboradores.

11 PROPUESTA DE ACCIÓN

11.1 INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de acción tiene el objetivo de crear un plan de mejoras de clima laboral para el Gad provincial de Zamora Chinchipe, es decir; aportará a tener una mejor productividad a los colaboradores en cada una de sus funciones, para el plan y realización de esta investigación, se toma en consideración interpretación o definiciones acerca de clima laboral, Dirección o liderazgo, comunicación asertiva, ambiente físico, trabajo en equipo y motivación como métodos claves, evidenciado en la escasez y forma de trabajar en el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Así mismo es importante que la institución priorice las malas relaciones interpersonales, dado que durante la realización de la encuesta así el personal, se visualizó un déficit parte de los conflictos que lo colaboradores enfrentan en su lugar de trabajo, se originan en la comunicación. Por esta razón, es importante comunicarse con confianza porque al minimizar el conflicto en el trabajo, se puede mejorar el ambiente laboral, la motivación y el desempeño.

El Plan de mejoras de clima laboral para el Gad Provincial de Zamora Chinchipe contará con estrategias que sean efectivas al momento de aplicarlas, ya que esto ayudara a fortalecer a dichos aspectos que se han evidenciado, con el objetivo de consolidar una mejor comunicación, ambiente físico, trabajo en equipo y motivación, entre jefes y colaboradores dichas estrategias serán planteadas para mejorar el clima laborar.

11.2 PRESENTACIÓN

Es indispensable en una institución contar con un plan de mejoras de clima laboral, por lo tanto; un ambiente de trabajo positivo brinda las condiciones necesarias para que el capital humano de la organización se sienta motivado, de esta manera se comprometan y se alineen con los objetivos organizacionales. Con el objetivo de brindar varias estrategias; mediante las relaciones interpersonales; así como, mejora de la autoconfianza, incrementa la motivación, relaciones profesionales más sanas y positivas, así logrando la integración del puesto de trabajo con la institución. visto que son esenciales dentro de su lugar de trabajo el reforzamiento de mantener las relaciones interpersonales sanas permitirá alcanzar los objetivos planteados en la organización y ayudará a mejorar el clima laboral.

Por medio de esta aplicación del plan de mejoras, los colaboradores como beneficiarios mantendrán, mayor rendimiento, fortalecimiento de trabajo en equipo, mayor productividad, lo cual ayudara a mejor la imagen corporativa, financiera hacia la institución.

Como resultado de su aplicación dentro del proyecto de investigación se desea, que todos los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe se integren con sus jefes o líderes y así desarrollen condiciones óptimas de trabajo en equipo, en el cual logren contar con un plan de mejoras de clima laboral fundamentado en estrategias positivas e indispensables para mejor el ambiente laboral de un colaborador a otro y mejore los procesos internos dentro de la institución.

11.3 BENEFICIARIOS

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

Tabla 21:

Beneficiarios Directos e indirectos.

Tipo de Beneficiarios	A quien está dirigido	Resultado	Alcance
Directo	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	✓ Aporta a la institución a generar una mejor productividad.	
		✓ Mejora el fortalecimiento del trabajo en equipo	70 colaboradores
		✓ Buena comunicación entre directivos y colaboradores	del Gad provincial de Zamora
		✓ Motivación a los colaboradores	Chinchipe.
		✓ Generar mayor liderazgo	
Indirecto	Ciudadanía de la provincia de Zamora Chinchipe	✓ Brindar un Servicio de excelencia a toda la ciudadanía de la provincia de Zamora Chinchipe	
		✓ Mejorar la atención al cliente	25.510 habitantes del
		✓ Buenas relaciones interpersonales	Cantón Zamora.
	Estudiantes de la carrera de Gestión Del		

Talento

Humano

Nota: Se desarrollo el cronograma de beneficiarios del plan de clima laboral. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

11.4 ESTRUCTURA

Figura 25:

Flujograma de procesos del plan de clima laboral.



Nota: Se desarrollo el flujograma de procesos del plan de clima laboral. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.



PLAN DE MEJORAS DEL CLIMA LABORAL

LOJA-ECUADOR

2022

11.5 DOCUMENTO PRESENTADO

PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL

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

Kenia Nohely Buri Paccha
Autora

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Loja – Ecuador octubre 2022

INDICE

1.PROUESTA DE ACCIÓN.....	67
1.1 GLOSARIO DE TERMINOS	67
1.2 PRESENTACION DE LA EMPRESA	71
1.3 NORMATIVA LEGAL.....	72
1.4 DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.....	75
2.MATRIZ DEL PLAN DE CLIMA LABORAL.....	76
2.1 MATRIZ DE COMPETENCIAS.....	77
2.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	82
2.3 PRESUPUESTOS.....	124
3. RESULTADOS ESPERADOS.....	126
4.BIBLIORAFIA.....	128

1 GLOSARIO

A

Autorrealización: Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (Rodríguez, 2013).

Absentismo: Se refiere a la ausencia o abandono del puesto de trabajo y a los deberes aparejados al mismo (Lopez, 2019).

Ambiente laboral: Es el conjunto de relaciones que se dan en la cotidianidad del trabajo entre los colaboradores y en su trato con la empresa, en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo (Vargas, 2021).

Autonomía: Se define como la libertad que tienen los empleados para controlar aspectos de sus actividades, toma de decisiones en sus tareas y flexibilidad de horarios. Esto les permite ser más creativos y productivos (Jimenez, 2018).

Asertividad: Se define, esencialmente, como la capacidad de una persona para expresar claramente y en forma concreta sus ideas, sentimientos y sus deseos, basando la comunicación en los

pilares del respeto, la honestidad y la responsabilidad, entre otros. (ordoñes, 2021)

B

Bienestar laboral: Se entiende, principalmente, como los planes y estrategias que se implementan en las empresas para mejorar la calidad de vida de sus empleados dentro de la organización. (Sofia, 2021)

Bonificación: Su significado es producir una gratificación suplementaria o un bono. Por tanto, desde un punto de vista económico, se incluye en este concepto todo lo que beneficie a alguien cobrar más o pagar menos (Arias, 20202).

Burocracia: Es un sistema de organización que se caracteriza por procesos que pueden ser centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales (Lopez D. , 2026).

Beneficio: Es la cantidad monetaria resultante de la diferencia entre ingresos y costes de una inversión, negocio o cualquier otra actividad económica (Lopez J. F., 2018).

C

Capital Humano: Capacidades de trabajo, conocimiento y habilidades de una persona y, en el caso de las empresas, a los equipos de personas que en ellas trabajan y su potencial productivo (Perez, 2015).

Capacitación: Es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. (Jaureguiberry, 2014).

Competencia: Es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone (Vela, 2014).

Comunicación: Es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto. (Peiro, 2021).

Conflicto Laboral: Es una disputa que se desarrolla dentro de una empresa u organización. Puede tratarse de una desavenencia entre empleados o entre los trabajadores y la gerencia (Westreicher, 2020).

D

Desempeño: Es la acción de realizar una tarea asignada, cumplir con una obligación o enfrentar un trabajo (Cajamarca, 2022).

Dirigir: Es aquella acción de gestionar los recursos productivos y orientar a los colaboradores para propender por el cumplimiento de objetivos específicos trazados con antelación. Esta función consta de tres labores, decidir lo que se hará, prestar las condiciones para llevar a cabo las decisiones y supervisar que estas sean llevadas a cabo de la forma correcta (Velasquez, 2004).

Dirección: Es el conjunto de funciones existentes en una organización, que buscan la toma de decisiones y estrategias favorables para la misma (Sanches, 2021).

Dependencia: Que tiene el trabajador radica en la «subordinación a un poder mayor», que implica, laboralmente hablando, una obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo (Ortiz, 2007).

Desarrollo: Es un concepto que hace referencia a los elementos necesarios para que una persona pueda desarrollar sus cualidades y capacidades, sin ningún tipo de discriminación (Padilla, 2021).

E

Eficacia: Es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas. Es pues la asunción de retos de producción y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios (Sanches, 2021)

Eficiencia: Es la facultad de conseguir un resultado optimizando el uso de los recursos. También puede referirse a la realización de un trabajo en un periodo de tiempo más corto (Iñiguez, 2018).

Eficaz: Es la cualidad que tiene una determinada acción de alcanzar una meta que se había propuesto por parte de alguien (Ramos, 2014).

Estrategia: Es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos (werstreicher, 2020).

F

Formación: Es una dinámica de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, encontrar gente, desarrollar a la vez sus capacidades de razonamiento y también la riqueza de las imágenes que uno tiene del mundo (Torres A. , 2013).

G

Gestión: Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo (westreicher, 2020).

Grupo: Es un conjunto de personas que desempeñan roles específicos y recíprocos, que actúan de acuerdo con normas, valores y fines que fueron acordados previamente a su formación formal para mantener la continuidad y estabilidad del mismo en una sociedad (Ucha, 2022).

Gerente: E la persona que ocupa el cargo de dirección de una empresa o un área específica. En la concepción tradicional se encarga de la parte operativa de la coordinación de personal y recursos para alcanzar los objetivos empresariales (Carrillo, 2020).

Globalización: Es un fenómeno basado en el aumento continuo de la interconexión entre las diferentes naciones del mundo en el plano económico, político, social y tecnológico (Quiroa, 2015).

Gamificación: Es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o bien

recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos (Gaitan, 2018).

H

Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio (Corcino, 2013).

I

Innovación: Es un proceso que modifica elementos, ideas o protocolos ya existentes, mejorándolos o creando nuevos que impacten de manera

favorable en el mercado (Pereiro, 2019).

Integración: Es el proceso y resultado de mantener unidas las partes de un todo. Puede ser aplicable en diversos ámbitos, como el social, político y económico (Westreiche, 2020).

Inducción: Es un conjunto de procedimientos e iniciativas que una empresa lleva a cabo para que un nuevo empleado que acaba de llegar se inserte de forma rápida y orgánica en la estructura de la organización (Acosta, 2021).

2 PRESENTACION DE LA EMPRESA

El Gad Provincial de Zamora Chinchipe es una empresa del sector público y brinda el servicio de apoyo social, cultural y económico, lo cual cuenta con diferentes departamentos que proporciona una atención al público en general para el avance del desarrollo de la provincia; Por ende, es de interés que dentro de dicha institución se mejore el clima laboral para que cada uno de sus colaboradores brinde una mejor productividad, trabajo en equipo, mejore las relaciones interpersonales y así mantenga el éxito organizacional.

La propuesta de acción esta inclinada hacia los colaboradores del Gad provincial de Zamora Chinchipe de Zamora Chinchipe, con el propósito de aportar un mejor clima laboral, lo cual aportara a llevar una mejor motivación, productividad, trabajo en equipo y liderazgo. Por esa razón, resulta de suma importancia que el ámbito laboral sea adecuado, agradable para conseguir un equipo motivado y productivo.

Los resultados que obtendrá el Gad al ser implementado el plan de mejoras es tener a colaboradores motivados y productivos es decir buscando influir de manera directa. Ya que se considera que es una estrategia que llevara a cabo a mantener un clima laboral adecuado.

3 NORMATIVA LEGAL.

El Gad Provincial de Zamora Chinchipe ha optado un sistema de planificación acorde con los planes que establece un conjunto de políticas.

- a) Coordinar las actividades que realiza el gobierno provincial, con los organismos internacionales, nacionales, regionales, provincial, cantonales y parroquiales de planificación, financiamiento y ejecución, para lograr la utilización optima de los recursos existentes en la zona.
- b) Conseguir las asignaciones provenientes del Gobierno central, a través de leyes especiales, lleguen en el menor tiempo posible.
- c) Realizar obras mediante administración directa, convenios o por contratación siguiendo procedimientos legales vigentes.
- d) Terminar todas las obras que hayan sido iniciadas en años anteriores y así disminuir el costo de obra provocando por el reajuste de precios, conforme a la disponibilidad económica institucional.
- e) Concienciar el apoyo masivo de las comunidades y organismos de desarrollo afines con el Gobierno Provincial de Zamora Chinchipe, para realizar obras bajo convenios comunales, parroquiales, cantonales, provinciales, nacionales e internacionales que vengán a disminuir el costo.
- f) Disponer que todos los proyectos y obras a ejecutarse cuenten con todas las especificaciones técnicas solicitadas por la SENPLANDES Ley orgánica del Sistema Nacional de Contratación pública, Código Orgánico de Planificación y finanzas Publicas y el Ministerio de Finanzas, e implantar un adecuado sistema de seguimiento y evaluación de proyectos bajo la responsabilidad del departamento de Planificación
- g) Establecer procesos en todas las áreas programadas para la ejecución de obra consultorías y proyectos en la provincia.

De la aplicación de medición de clima laboral y cultura organizacional

Art.3. – De la medición de clima laboral y cultura organizacional. –La medición de clima laboral, se debe realizar anualmente de manera obligatoria según su planificación anual establecida por la dirección de gestión del cambio y cultura organizacional.

Modelo de medición de clima laboral para las instituciones de la función ejecutiva

Art.10. –Del clima Laboral. – El clima laboral es la percepción que tiene las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y que afecta directa y indirectamente a su desempeño.

Art.10. – Del Liderazgo. –Este componente busca medir la percepción sobre el nivel de liderazgo que las autoridades del nivel jerárquico superior tienen en las instituciones, en factores como: la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidad y estándares asignados por los directivos a sus equipos de trabajo y, la manera como los apoya y alinean con los objetivos institucionales.

De las herramientas de medición de clima laboral

Art.18. – De la herramienta de medición de clima laboral. –El instrumento que se utilizará para la medición será una encuesta electrónica creada para medir la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre los componentes de liderazgo, compromiso y entorno de trabajo dentro de su institución.

Art.18. – De la encuesta para la medición de clima laboral. –para medir cada uno de los componentes, la encuesta para la medición de clima laboral contiene cincuenta (50) reactivos o preguntas. El criterio de valoración de los reactivos de la encuesta se efectúa según el método de escalonamiento de Likert, teniendo las siguientes opciones de respuesta:

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

Adicional, incluye una pregunta abierta en la cual las y los servidores pueden emitir comentarios, sugerencias, quejas o recomendaciones sobre el clima laboral institucionales.

Del indicador de clima laboral

Art.23. – Del indicador de clima laboral. –El indicador de clima laboral se lo obtiene a partir de las valoraciones de los diferentes componentes, factores y sus factores medidos e identifica el porcentaje de aceptación que la institución en general ha obtenido a su clima laboral percibido.

De las etapas del proceso de medición de clima laboral y cultura organizacional.

Art.28. – Etapas del proceso de medición general de clima laboral y cultura organizacional. –La medición de clima laboral y cultura organizacional tendrá las siguientes etapas:

- a) Planificación
- b) Ejecución
- c) Entrega de resultados.

Art.29. – De la planificación. – Es la etapa inicial de la medición, Previa al lanzamiento de la encuesta de clima laboral y cultura organizacional.

Art.30. – De la ejecución. –Una vez realizadas las actividades de la planificación se deberá continuar con la etapa de ejecución.

Art.31. – De entrega de resultado. –Luego de cumplir con la etapa de ejecución se realiza el procesamiento y preparación de los resultados.

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

4 DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

Conforme se realizó la entrevista y encuesta a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe, logrando verificar que la institución no cuenta con un plan de mejoras de clima laboral, por lo tanto; se constata que hay varios inconvenientes de malas relaciones interpersonales, por ende, afecta directamente a la productividad de los colaboradores y de la institución.

Mediante el diagnostico de conocimiento se refleja que los colaboradores no están comprometidos en cuanto a visión, misión y objetivos institucionales, de manera que esto trae una mala relación entre el personal, poco compromiso, menos productividad y malos entendidos por lo que se constató durante las encuestas que existe una disconformidad de un colaborador a otro, por esta razón se debe dar una solución factible a estos problemas que se evidencia, lo cual afecta de manera directa a la institución, dado esto es fundamental aplicar un plan de mejoras donde se incluya estrategias, capacitaciones, creación de espacios óptimos de trabajo que realmente ayude a mejorar cada uno de estas inquietudes.

Todas estas observaciones dadas por jefes departamentales y colaboradores hacen realce que si es importante que se aplique el plan de mejoras con el objetivo que ayude a mejorar las condiciones de trabajo y así aportar de manera efectiva hacia el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

5 CUADRO COMPARATIVO DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de ventajas y desventajas referido al plan de mejoras de clima laboral hacia el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 22:

Cuadro comparativo.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Mejora las relaciones interpersonales de los colaboradores.	Fricción entre los colaboradores como chisme, enemistades, agresiones verbales o físicas.
Mejoramiento del clima laboral que permita crecer y desarrollarse en la institución.	No mejora el ambiente laboral, baja de eficiencia y retrasos de colaboradores
Fortalecimiento del trabajo en equipo que aumentara el desempeño laboral y compromiso.	Poca confianza entre jefes departamentales y colaboradores.
Aumentar la productividad pone en marcha las tareas que se organizan y se puedan ejecutar.	
Mejora los procesos internos ya que optimiza y operar con mayor eficiencia para lograr un servicio de calidad a la ciudadanía.	

Nota: Se desarrollo un cuadro comparativo de ventajas y desventajas. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

7 MATRIZ DEL PLAN DE CLIMA LABORAL

Tabla 23:

Matriz del plan de clima laboral.

AREA DEPARTAMENTO	O OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACTIVIDAD	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Dirección Administrativa	Crear espacios óptimos con una actividad externa para mejorar las relaciones interpersonales dentro de las áreas de trabajo.	Comprobar la efectividad del desarrollo de las actividades enfocadas en fortalecer el trabajo en equipo.	Conservar un mejor ambiente laboral entre los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	Desarrollar una actividad de team building para fortalecer el trabajo en equipo	Mensual	Se realiza en el coliseo de la ciudad de Zamora.
Dirección Financiera	Generar mayor motivación laboral con una campaña de incentivo y reconocimiento para promover el	Incrementar mayor productividad.	Incentivar a los colaboradores para que cumplan con las metas establecidas que	Diseñar una campaña de motivación y reconocimiento que incluya promover el	Mensual	Se realizará en el salón del Gad provincial de Zamora Chinchipe.

		aumento de la participación de los empleados.		les otorga la institución.		aumento de la participación de los empleados		
Dirección de compras publicas	Fomentar capacitaciones de liderazgo organizacional a jefes departamentales para que influyan positivamente y les permita desarrollarse tanto en lo profesional como personal y así brinden bienestar a los colaboradores.	Desarrollar una mejor comunicación entre jefe y colaborador.	una	Conservar un ambiente dialogo entre los jefes y colaboradores.	un	Realizar capacitaciones sobre liderazgo organizacional para los jefes departamentales.	Mensual	Se realizará en el salón del Gad provincial de Zamora Chinchipe
Dirección de obras públicas y vialidad	Crear espacios deportivos con un	Realizar actividades	las	Que sean desarrolladas	al	Realizar el primer campeonato	Mensualmente	Se realizará en el centro

	campeonato para deportivas y sean 100% con interno de recreacional
	que permita implementadas compromiso y así baloncesto que Bombuscaro.
	mejorar las dentro de la poder palpar permita mejorar
	relaciones institución como se maneja las relaciones
	interpersonales y el compañerismo interpersonales
	permitiendo crear y por ende tratar con todos los
	mejor afinidad con de mejorar. departamentos de
	cada uno de los la institución y
	colaboradores. fomentar lazos de
	compañerismo
Dirección de gestión Social, Turismo e interculturalidad	Promover el Motivar a los Llevar a cabo los Realizar un taller Mensualmente Se realizará en el
	desarrollo, colaboradores talleres de formación salón del Gad
	conocimientos y en tratar de necesarios con el sobre manejos de provincial de
	habilidades con un manejar mejor los fin de mejorar los conflictos. Zamora
	taller sobre manejo problemas que se conflictos dentro
	hacia la resolución presenta en el día de la institución.
	de conflictos a día dentro de la
	mediante el uso de institución.
	nuevas estrategias
	y tácticas de
	negociación para

fomentar el trabajo
en equipo.

Dirección de comunicación Social.	Mejorar significativamente en las acciones para delegar o transmitir autonomía, con un taller de empowerment para que mejoren en los procesos internos dentro de la institución y así obtener mejoras en la toma de decisiones mediante la aplicación de	Aumentar satisfacción laboral	la	Verificar que sea realizado el taller relacionado al empowerment.	Realizar un taller de empowerment.	Trimestral	Se realizará en el salón del Gad provincial de Zamora Chinchipe.
--	--	-------------------------------	----	---	------------------------------------	------------	--

		diferentes herramientas.						
Dirección de mantenimiento de maquinaria y transporte	Contribuir al Realizar el total de capacitaciones mejoradas y institucional, con ejecutadas y una capacitación programadas de habilidades y competencias fortaleciendo mayor productividad y desarrollo profesional.		Realizar el total de capacitaciones ejecutadas y programadas	Evaluar y mejorar mediante procesos donde se pueda verificar las competencias y habilidades de colaboradores.	Realizar capacitación de habilidades y competencias.	Mensualmente		Se realizará en el salón del Gad provincial de Zamora Chinchipec.

Nota: Se desarrollo la matriz del plan de clima laboral. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

8 MATRIZ DE COMPETENCIAS

DESARROLLO DE LA AREA Y/O PERSPECTIVA

1. Nombre de la actividad (Actividad de Team Building)

- **Tiempo a intervenir**
Mensualmente
- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.
- **Pasos a seguir:** Realizar una actividad Team building para fortalecer el trabajo en equipo.

Tabla 24:*Actividad trayectoria con obstáculos.*

ACTIVIDAD TEAM BUILDING PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO						
Temas	Desarrollo de la actividad	Dirigido	Hora	Lugar	Encargado	
Bienvenida	Palabras de Bienvenida del señor Prefecto estamos aquí reunidos para dar formal inicio a la siguiente actividad externa con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo.	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	8h-8:20	Se realiza en el coliseo de la ciudad de Zamora.	Departamento	de Talento Humano
Los colaboradores	Pida a todos sentarse en círculo y enumerarse del 1al 10, cada grupo debe tener un nombre de identificación. Los grupos por conformarse serán 7 grupos de 10 integrantes. La actividad tendrá un tiempo de 3 minutos. Y el que realice en el menor tiempo establecido será quien gane la actividad.	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	8:20h-10h	Se realiza en el coliseo de la ciudad de Zamora.	Departamento	de Talento Humano

Los Colaboradores	<p>Primer obstáculo constara de un balde con agua una esponja y una botella de 3 litros el balde con la esponja estar en el principio de la fila que estarán sentados sobre el piso los equipos formados y al final estará la botella de tres litros. El objetivo de la actividad es que todos los colaboradores se pasen del uno al otro por la parte derecha la esponja sumergida sobre el balde con agua y llenen con la mayor cantidad de agua.</p>	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	10h-11h	Se realiza en el coliseo de la ciudad de Zamora.	Departamento de Talento Humano
Los Colaboradores	<p>Segundo obstáculo se realizará la participación de todos los miembros de los equipos formados será con las prendas que tengan en ese momento lo cual habrá una señalización de comienzo y fin hasta donde puedan llegar con la fila de prendas que más tengan.</p> <p>El objetivo de la actividad es que todos los colaboradores trabajen en equipo y formen la</p>	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	11h-12h	Se realiza en el coliseo de la ciudad de Zamora.	Departamento de Talento Humano

fila más grande con prendas y llegar a la meta establecida.

Los Colaboradores	Tercer obstáculo constara de un huevo lo cual tendrá que ser forrado con todos los materiales que se utilizan dentro de las oficinas ya sean cinta, papel, esferos, etc. El objetivo de la actividad es que el huevo este protegido con todos los materiales que encuentren en sus oficinas y tendrán que participar todos dando ideas para forrarlo de la mejor manera. Ya que al final será lanzara de una altura de 2 metros y se verificara cual huevo ha sido protegido por su equipo para que no se rompa.	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	12h-13h	Se realiza en el coliseo de la ciudad de Zamora.	Departamento de Talento Humano.
--------------------------	--	--	---------	--	---------------------------------

Nota: Se desarrollo actividad team building para fortalecer el trabajo en equipo. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Finalidad: Ejecutar la actividad fuera del área de trabajo con el propósito de crear lasos de amistad y mejorar el compañerismo ya que esto ayudara a aumentar la productividad dentro de la institución.

Presupuesto para la actividad

El costo total que haciende es de doscientos ochenta y uno de dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 25:

Presupuesto

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
1	Infocus		La institución cuenta con un infocus.
10	Hojas en blanco	\$0,05	\$2,00
10	Esferos	\$0,25	\$2,50
10	Baldes	\$5,00	\$50,00
10	Esponjas	\$1,50	\$15,00
10	Huevos	\$0,15	\$1,50
70	Refrigerio	\$ 3,00	\$210,00
	TOTAL		\$ 281,00


Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

2. Nombre de la actividad (campaña de motivación y reconocimiento)

- **Tiempo a intervenir**
Mensualmente
- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.
- **Pasos a seguir:** Diseñar una campaña de motivación y reconocimiento que incluya promover el aumento de la participación de los empleados.

Tabla 26:

Campaña de motivación y reconocimiento.

CAMPAÑA DE MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO				
Fecha de publicación/Hora	Red social	Objetivo	Tipo de contenido	Arte
06/02/2023 De 8:00 am. a 10 a.m.	Página web Del Gad Provincial de Zamora	Presentación de la campaña con el objetivo de motivar y reconocer a los colaboradores.	Presentación de la campaña. Asiste a la campaña de motivación y reconocimiento para influir de manera positiva en el rendimiento y compromiso de los colaboradores. Instalaciones Del Gad Provincial de Zamora Chichipe. 06 /03/2023 De 8:00 am. a 10 a.m. La motivación y reconocimiento de nuestro trabajo nos aporta autoestima y fuerza	

Nota: *Campaña de motivación y reconocimiento.* Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Tabla 27:*Campaña de motivación y reconocimiento laboral*

CAMPAÑA DE MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO LABORAL					
Temas	Desarrollo de la actividad	Dirigido	Hora	Lugar	Encargado
Campaña de motivación	1. ¿Qué es la motivación? 1.1 Que hacer para motivar 1.2 Importancia de la motivación 1.3 Tipos de motivación 1.4 Beneficios de la motivación	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	8:00 am - 8:30 am	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Departamento de Talento Humano.
Campaña de reconocimiento	2 ¿Qué es el reconocimiento laboral? 2.1 Motivos para el reconocimiento a empleados. 2.2 Importancia de reconocimiento laboral 2.3 Tipos de reconocimiento laboral 2.4 Beneficio de reconocimiento laboral	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe	8:30 am – 9:am	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Departamento de Talento Humano.

Nota: Se realizo la campaña de motivación y reconocimiento. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

GUIA DE CONTENIDO

¿Qué es la motivación laboral?



La motivación laboral refiere al deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional (Orellana, 2019).

¿Qué hacer para motivar?

- Reúnete con tus empleados diariamente y semanalmente
- Motívalos a que muestren su opinión y sus ideas.
- Motiva a tus empleados sin provocar competencias.
- Alinea sus objetivos con los de la empresa

Importancia de la motivación laboral

La motivación laboral se ha vuelto un factor tan importante en las empresas de hoy en día, que muchas acuden a la ayuda de un coach laboral que ayuda a buscar formas de generar motivación en el trabajo (Carillo P. , 2016)

Tipos de motivación laboral

Motivación laboral intrínseca	Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca).
Motivación laboral extrínseca	Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejores y el impacto conseguido con esa tarea que hemos realizado (Ortiz C. , 2019).

Beneficios de la motivación laboral

- El trabajador se siente más valorado
- Aumenta su compromiso con la empresa
- Mejora su rendimiento
- Y, como consecuencia de todo ello, se obtienen mejores resultados (Pauta, 2020).

¿Qué es el reconocimiento laboral?



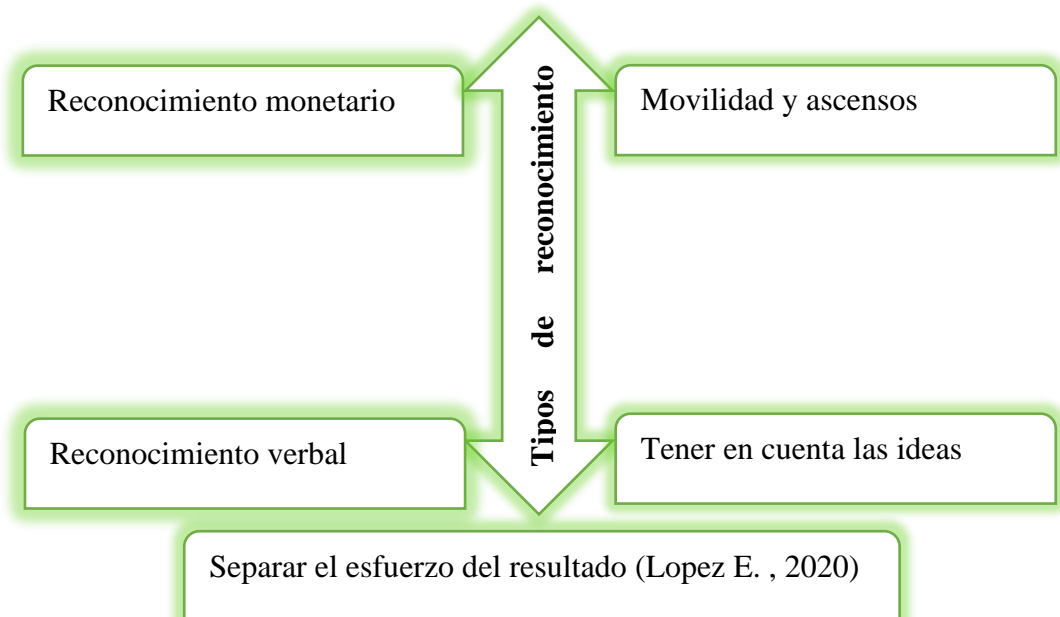
El reconocimiento es una necesidad fundamental de todos los seres humanos, y es por eso que es igual de esencial para la salud de los trabajadores y de los equipos de una organización (Piedra, 2016).

Motivos para el reconocimiento a empleados.

El reconocimiento en el trabajo incrementa la productividad al trabajador es una de las claves para que se sienta valorado y vea que sus esfuerzos cuentan. (Ortiz A. , 2014)

Importancia de reconocimiento laboral

Es importante el reconocimiento laboral por que genera gran satisfacción personal en los trabajadores, con lo que serán felices en el trabajo y en su vida personal. Esta es la clave para retener el talento en la empresa (Dominguez, 2021).



Beneficio de reconocimiento laboral

- Fomenta la excelencia.
- Impulsa el compromiso.
- Desarrolla la confianza.
- Facilita la obtención de datos. (Gamarra, 2022)

Actividad - Juego de mímica: Mimo en la oficina.

Mimo en la oficina es un juego de mímica que consiste en adivinar lo que otro participante está actuando a través de gestos corporales.

Desarrollo de la actividad.

Antes de iniciar la pausa activa, ambos equipos deberán definir la categoría. Luego, los participantes de cada grupo deben ponerse de acuerdo y escribir la palabra o frase convenida en un trozo de papel el cual se mostrará al participante del otro equipo que tenga el turno de hacer la representación.

Objetivo de la actividad

El objetivo es lograr que los compañeros de equipo puedan adivinar la respuesta en un tiempo límite, con lo cual sumarán puntos. La temática de las frases o palabras que se usen dependerá de las categorías que se definan al inicio de la actividad.

Evaluación de la campaña a nivel de aplicación

La evaluación de la campaña se realiza a través de cuatro niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto, las cuales permiten identificar aspectos importantes para medir el logro de los objetivos de la campaña y su aporte a la entidad. Así mismo, permite conocer el grado en el cual los aprendizajes adquiridos durante la campaña se trasladan al desempeño de los colaboradores.

Finalidad: Llevar a cabo la campaña de motivación y reconocimiento laboral con la finalidad que todos los colaboradores acudan a esta campaña que se realizara dentro de la institución que tratara temas de suma importancia que brindara beneficios para poder desarrollarse en cada una de sus áreas de trabajo.

Presupuesto para la actividad

El costo total que haciende es de doscientos cuarenta dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 28:
Presupuesto.

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
20	Impresión de volantes	\$2.00	\$40,00
1	Diseñador grafico	\$50	\$50,00
20	Poster	\$5,00	\$100,00
70	Aguas	\$0,50	\$50
TOTAL			\$240,00

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

3. Nombre de la actividad (Capacitación de Liderazgo organizacional)

- **Tiempo a intervenir**
Mensualmente
- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.
- **Pasos a seguir:** Realizar capacitaciones sobre liderazgo organizacional para los jefes departamentales.

Tabla 29:*Capacitación de liderazgo organizacional.*

CAPACITACIÓN LIDERAZGO ORGANIZACIONAL					
Tema	Contenido	Dirigido	Fecha y hora	Lugar	Responsable
Liderazgo organizacional	1. ¿Qué es el liderazgo organizacional?	Jefes Departamentales del	Viernes 10 de mayo del 2023 de	Salón Provincial de Zamora	Capacitador externo.
	1.1 Importancia de un liderazgo organizacional.	Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	del 2023 de 17h00 a 19h00	Chinchipe	
	1.2 Tipos o estilos de liderazgo Organizacional.				
	2. Funciones de liderazgo organizacional.				
	3. Características de liderazgo organizacional.				
Aspectos relevantes del liderazgo organizacional	4. Aspectos de liderazgo	Jefes	Viernes 10 de	Salón Provincial	Capacitador externo
	4.1 Planificación	Departamentales del	mayo del 2023	de Zamora	
	4.2 Integración	Gad Provincial de	de 19h00 a	Chinchipe	
	4.3 Aprovechamiento	Zamora Chinchipe.	19:30.		
	4.4 Clima laboral				
	4.5 Motivación				
	5.6 Reconocimiento				

Objetivo de la capacitación de liderazgo organizacional.	EL Objetivo de es formar profesionales expertos en el logro de los objetivos organizacionales mediante el diseño creación de estrategias administrativas y permita el beneficio de los recursos.	Jefes Departamentales del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	Viernes 10 de mayo del 2023 de 19h00 a 19:30.	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo
---	--	---	---	--------------------------------------	---------------------

Nota: Se desarrollo una capacitación de liderazgo organizacional. *Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.*

GUIA DE CONTENIDO

Que es el Liderazgo Organizacional

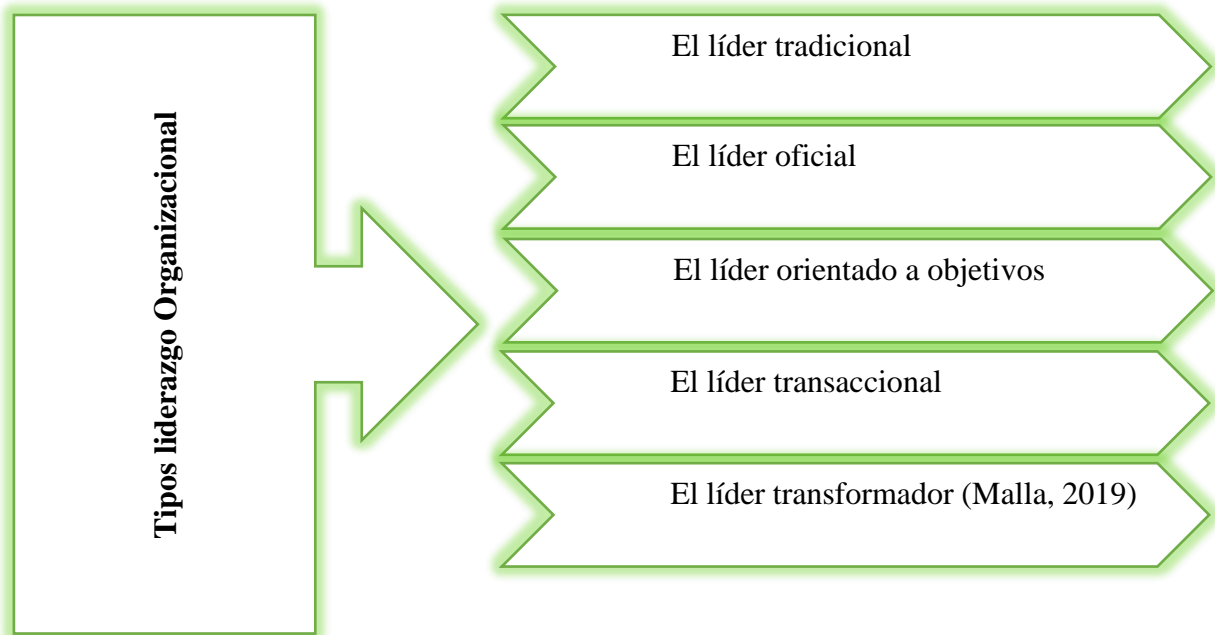


El liderazgo organizacional hace referencia a la habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los empleados a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad (Perez P. , 2021).

P. , 2021).

Importancia de un liderazgo organizacional.

La importancia fundamental del liderazgo en las organizaciones consiste precisamente en gestionar su potencial, transmitir motivación y descubrir oportunidades a favor del negocio (Torres B. E., 2019).



Funciones de un liderazgo organizacional

- Función de dirigir y orientar
- Función de consultar y decidir
- Función de participar y delegar
- Función de prever y planificar
- Función de rendir cuentas

- Función de Gestión (López, 2014)

Características de liderazgo organizacional

Buena comunicación

Capacidad de motivar a otros

Capacidad para tomar decisiones

Habilidades de negociación

Actividad-Autoconocimiento profesional

Desarrollo

- Pide a los participantes anotar en forma de lista las aptitudes y habilidades que consideran que son importantes para desempeñar el trabajo de promotor de ventas.
- Solicita que escriban el porcentaje que ellos mismos creen tener en cada caso.
- Haz que realicen una nueva lista de aquellos aspectos en los que se consideran tener un porcentaje menor a 50 %.

El ejercicio servirá para que cada asistente tenga una idea clara de sus deficiencias y reflexione sobre ello. En esta dinámica será importante llevar a cabo una reunión personal con cada miembro del departamento de ventas, para darle herramientas o consejos que lo ayuden elevar sus capacidades, y con ello ganar confianza en el desarrollo de su trabajo.

Evaluación de la transferencia

Es la evaluación del cambio conductual, y mide el grado en que conocimientos, habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación, han sido transferidos a un mejor desempeño en el puesto de trabajo. La complejidad para evaluar a este nivel desanima muchas veces a realizar evaluaciones de conducta trasferencias, pero él no hacerlo, niega la posibilidad de identificar el valor real del proceso de capacitación, y por lo tanto, lleva a desconocer los resultados alcanzados (Ordoñez, 2017).

Finalidad: Realizar la capacitación de liderazgo organizacional hacia los jefes departamentales con el propósito de desarrollar en cada uno de ellos la capacidad de dirigir, motivar, acompañar y desarrollar a equipos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Presupuesto para la actividad

El costo total que haciende es de quinientos ochenta dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 30:

Presupuesto.

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
1	Infocus		La institución cuenta con un infocus
1	Capacitador externo	\$300.00	\$300,00
70	Certificados	\$2,00	\$140,00
70	Refrigerio	\$2,00	\$140,00
TOTAL			\$580,00

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

4. Nombre de la actividad (Campeonato interno de baloncesto)

- **Tiempo a intervenir**

Mensualmente

- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

- **Pasos a seguir:** Realizar el primer campeonato interno de baloncesto que permita mejorar las relaciones interpersonales con todos los departamentos de la institución y fomentar lazos de compañerismo.

Tabla 31:*Actividad deportiva.*

ACTIVIDAD DEPORTIVA					
Temas	Desarrollo de la actividad	Dirigido	Hora	Lugar	Encargado
Bienvenida	Palabras de Bienvenida del señor Prefecto estamos aquí reunidos para dar formal inicio al primer campeonato interno de baloncesto con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales con todos los departamentos de la institución y fomentar lazos de compañerismo.	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	8h-8:20	Se realizará en el centro recreacional Bombuscaro.	Departamento de Talento humano.

Los colaboradores	Primer punto realizar un Congresillo para dar a conocer detalles del campeonato desde lo técnico hasta pormenores logísticos.	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	8:20-9h	Se realizará en el centro recreacional Bombuscaro.	Departamento de Talento humano.
Los Colaboradores	Segundo punto elegir el número de jugadores que habrá en la pista el partido tendrá una duración de 40 minutos. Los equipos se conformarán por cada departamento.	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	9h-9:20	Se realizará en el centro recreacional Bombuscaro.	Departamento de Talento humano.
Los colaboradores	Tercer punto se acercará a la pista el líder para el sorteo de los equipos que se enfrentaran. Dado el	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	9:20h-14:00h	Se realizará en el centro recreacional Bombuscaro.	Departamento de Talento humano.

sorteo el primer
grupo se enfrentarán
en la pista

***Nota:** Se desarrollo una actividad deportiva. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.*

Finalidad: Se efectuó la actividad deportiva dirigidas a los colaboradores lo cual Favorezca una mejor relación entre compañeros, potencia los lazos ya creados en la oficina y reduce o elimina los posibles conflictos que puedan existir entre otros compañeros e, incluso, con los jefes.

Presupuesto para la actividad

El costo total que haciende es de quinientos cincuenta y dos dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 32:

Presupuesto.

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
1	Arbitraje	\$100,00	\$100,00
70	Aguas	\$0,50	\$35,00
1	Pelota	\$50,00	\$50,00
5	Medallas	\$3,50	\$17,50
3	Premio económico	\$ 300,00	\$300,00
1	Copa	\$50,00	\$50,00
	TOTAL		\$552,50

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

5. Nombre de la actividad (Taller de formación sobre manejos de conflictos)

- **Tiempo a intervenir**

Mensualmente

- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

- **Pasos a seguir:** Realizar un taller de formación sobre manejos de conflictos

Tabla 33:*Taller de formación sobre manejos de conflictos.*

TALLER DE FORMACIÓN SOBRE MANEJOS DE CONFLICTOS						
Tema	Contenido	Beneficiarios	Hora	Lugar	Encargado	
Manejo de conflictos	1. ¿Qué es el manejo de conflictos?	Colaboradores del Gad	14:00h-	Salón Provincial de	Capacitador	
	1.1 Importancia del manejo de conflictos.	Provincial de Zamora	14:20	Zamora Chinchipe	externo	
	1.2 Tipos de conflictos.	Chinchipe.				
El manejo de conflictos nos permite	2. Que nos permite el manejo de conflictos.	Colaboradores del Gad	14:20-	Salón Provincial de	Capacitador	
	2.1 Que los problemas no queden sin resolverse.	Provincial de Zamora	14:40	Zamora Chinchipe	externo	
	2.1.1 Crecer a nivel personal y grupal.	Chinchipe.				
	2.1.2 Fortalecer el espíritu comunitario.					
	2.1.3 Promover una cultura de paz y mejorar la convivencia.					

¿Qué pasos podemos seguir para lograrlo?	<p>3.Pasos para el manejo de conflictos.</p> <p>3.1Definir cuál es el conflicto real.</p> <p>3.1.2 Identifiquen intereses comunes</p> <p>3.1.3 Propongan y evalúen alternativas de solución.</p> <p>3.1.4 Lleven a la práctica y evalúen si el problema se llegó a resolver.</p>	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	14:40-15:00h	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo
Objetivo del taller de manejo de conflictos	<p>4.Objetivo</p> <p>4.1 Desarrollar habilidades de comunicación y resolución de conflictos.</p> <p>4.1.2 Conocer e identificar las causas que crean frustración, estrés y conflictos.</p>	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	15:00-16:00h	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo

Nota: Se desarrollo un taller de formación sobre manejos de conflictos. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

GUIA DE CONTENIDO

¿Qué es el manejo de conflictos?



Es el proceso para manejar los desacuerdos entre dos o más partes. El objetivo de este sistema es minimizar los factores negativos que influyen en el conflicto y alentar a los participantes a llegar a un acuerdo para así obtener beneficios mutuos (Licari, 2020).

Importancia del manejo de conflictos.

La importancia del manejo de conflictos consiste en que los individuos logren vincularse, reflexionar, entender el quehacer del otro, mejoran su rendimiento, aumenta la productividad, genera lealtad y evita la fuga de talento dentro de las organizaciones.

Intrapersonales: son aquellos conflictos que un empleado puede tener consigo mismo

Interpersonales: se producen cuando surgen problemas entre compañeros de trabajo.

Intragrupales: se crean cuando hay alguna disputa en la que se ve involucrada un grupo o todo un departamento de la empresa.

Intergrupales: su origen está en desavenencias o diferencias entre distintas áreas o departamentos de la empresa.

Interorganizacionales: en este caso son problemas que surgen entre distintas empresas

Colectivos: se consideran como colectivos aquellos conflictos que afectan a un gran número de

Tipos de conflictos.

Que nos permite el manejo de conflictos.

- **Que los problemas no queden sin resolverse:** Un problema que no se resuelve puede convertirse en causante de malestar físico y mental.
- **Creer a nivel personal y grupal:** Superar problemas sienta las bases para enfrentar nuevos retos y desafíos personales y comunitarios.
- **Fortalecer el espíritu comunitario:** al desarrollar la cooperación y colaboración ante los problemas que surgen.
- **Promover una cultura de paz:** mejorar significativamente la convivencia. (Graham, 2019).

Pasos para el manejo de conflictos.

- **Definan cuál es el conflicto real:** asegurándose de que todas las partes lo están entendiendo de la misma forma. Para ello, es importante el diálogo.
- **Identifiquen intereses comunes:** Pidan señalar qué necesita cada uno y fomenten escucharse mutuamente.
- **Propongan y evalúen alternativas de solución:** Es importante escuchar activamente, ser asertivos, empáticos y creativos.
- **Lleven a la práctica y evalúen si el problema:** se llegó a resolver o si surgió otro como consecuencia. Si es necesario, repitan los pasos.

Actividad- La isla desierta como dinámica de trabajo en equipo

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

Encuesta de satisfacción al final del taller

Al encuestarlos a los colaboradores nos permitirá conocer algunos aspectos.

- Siente que el taller es relevante para su trabajo.
- Están motivados en aprender.
- Sienten que se les facilitó el aprendizaje.
- Quedaron contentos con el taller.

Este nivel de encuesta también permite obtener comentarios positivos o negativos desde los participantes. (Romero, 2020).

Finalidad: El propósito que tiene el taller de formación sobre manejos de conflictos es crear en cada uno de los colaboradores habilidades y destrezas que garanticen una mayor comprensión al momento de intervenir de un colaborador a otro y mantenga una relación cordial en cada uno de ellos.

Presupuesto para la actividad

El costo total que haciende es quinientos treinta y cinco dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 34:
Presupuesto.

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
1	Infocus		La institución cuenta con un Infocus
1	Capacitador externo	\$150.00	\$150,00
70	Certificados	\$3,00	\$210,00
70	Refrigerio	\$2,50	\$175,00
	TOTAL		\$535,00

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

6 Nombre de la actividad (Realizar un taller de empowerment)

- **Tiempo a intervenir**

Mensualmente

- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

- **Pasos a seguir:** Realizar taller de empowerment para que mejoren en los procesos internos dentro de la institución

Tabla 35:*Taller empowerment.*

TALLER EMPOWERMENT					
Tema	Contenido	Beneficiarios	Hora	Lugar	Encargado
Empowerment	1. ¿Qué es el empowerment empresarial? 1.1 Importancia del empowerment. 1.1.2 Tipos de empowerment: organizacional Gerencial e individual 1.1.3 Beneficio de empowerment. 1.2.4 Características del empowerment.	Colaboradores del G de Zamora Chinchij	8:00h-8:30	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo
Técnicas para aplicar el empowerment	2. Técnica de delegar tareas, para ir aumentando el compromiso y poder evaluar. 2.1 Técnica a aplicar es la autodirección 2.1.1 Técnica a aplicar la rotación del personal. 2.1.2 Técnica de compartir la administración con otros empleados.	Colaboradores del G de Zamora Chinchip	8:30-9:30	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo
Niveles fundamentales del Empowerment.	3. Niveles de empowerment 3.1 Nivel 1: El puesto de trabajo. 3.1.2 Nivel 2: El lugar de trabajo. 3.1.3 Nivel 3: La unidad. 3.1.4 Nivel 4: La empresa	Colaboradores del G de Zamora Chinchip	9:30-10:00h	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo

Nota: Se desarrollo un taller empowerment. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

GUIA DE CONTENIDO

¿Qué es el empowerment empresarial?



El empowerment es todo lo contrario al método tradicional donde los directivos y altos cargos ordenan y los subordinados obedecen sin más. Por lo tanto, su definición hace referencia a la

delegación de poder y responsabilidad en los trabajadores o equipos. (Arreaga, 2021)

Importancia del empowerment.

Esto es de vital importancia, ya que no hay nada más productivo que un trabajador motivado. Siente que el puesto de trabajo es suyo, no de la empresa, y en todo momento es consciente de dónde está.

Tipos de empowerment

Empowerment organizacional

Este tipo de empowerment busca potenciar a los trabajadores, invitándolos a que den sugerencias y participen en el proceso de toma de decisiones.

Empowerment gerencial

Es el empowerment empresarial que realizan los jefes del departamento. El jefe debe guiar a los colaboradores en sus tareas para alcanzar sus objetivos de forma eficaz.

Empowerment individual

Finalmente, este empoderamiento es el que consigue cada uno de los trabajadores cuando son escuchados y valorados.

Beneficio de empowerment

Estar centradas en el cliente: debido a que el cliente es el generador de recursos para la organización y tiene expectativas crecientes y cambiantes.

Ser ágil: El cliente de hoy necesita rapidez en las relaciones con la organización con lo que la estructura organizacional debe ser ágil en su respuesta a los clientes.

Ser flexible: El cliente además de ser exigente, tiene expectativas continuamente cambiantes por lo que la organización debe ser flexibles y para ello se necesita la flexibilidad de las personas que la integran.

Mejorar continuamente: Todas las personas en la organización deben aceptar el hecho de que la organización debe mejorar continuamente para ser competitiva.

Ser competitiva en costes: Los clientes quieren los productos/servicios a un coste adecuado por lo que se han de tener procesos eficaces y eficientes.

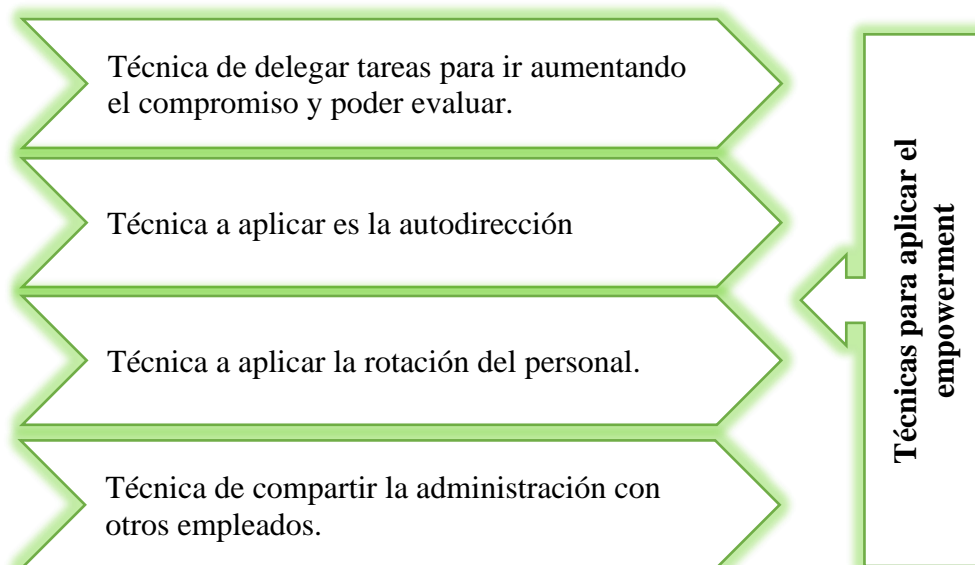
Características del empowerment:

Formas de delegar: La idea de delegación de tareas surge en el ambiente laboral en primer lugar como una forma de evitar tareas urgentes o rutinarias.

Libertad: el empowerment tiene la libertad como principio, facilitando la iniciativa propia y fomentando la creatividad.

Estructura plana: La distribución equitativa de responsabilidades implica que los diferentes sectores establecen entre sí relaciones horizontales.

Confianza: El empowerment genera confianza en los trabajadores, ya que al formar parte de la toma de decisiones pueden controlar la calidad del producto final y son conocedores de la situación de la empresa.



Niveles fundamentales del Empowerment.

- **Nivel 1 el puesto de trabajo:** El empowerment iniciado a nivel del puesto de trabajo cambia la estructura y el contexto de trabajo de una persona.
- **Nivel 2 el lugar de trabajo:** El lugar de trabajo puede definirse como el entorno y circunstancias en las que se producen los productos o servicios.
- **Nivel 3 la unidad:** Conlleva la participación en la dirección y gestión de una unidad concreta dentro de una empresa mayor.
- **Nivel 4 la empresa: 3:** Los empleados están involucrados en la toma de decisiones de su unidad y de la empresa de la que forman parte.

Actividad-Nudo Humano

Desarrollo de la actividad

Pide a todos que se levanten y formen un círculo mirando hacia el centro, hombro con hombro. Pídeles que estiren el brazo derecho y tomen la mano de alguien de enfrente. A continuación, díles que saquen el brazo izquierdo y agarren otra mano al azar de otra persona situada enfrente. En un plazo de tiempo determinado, el grupo tendrá que desenredarse los brazos sin soltar las manos. Si el grupo es demasiado grande, haz varios círculos pequeños para que los grupos compitan entre ellos.

Objetivo de la actividad

Este juego se basa en gran medida en una buena comunicación y trabajo en equipo. Además, deriva en cantidad de conversaciones divertidas para los ratos libres en el lugar de trabajo (Hansen, 2021).

Test para verificación del Taller

Se utilizan para obtener una retroalimentación que pueda ayudar a las organizaciones que ofrecen los talleres de formación a medir los niveles de satisfacción de los participantes y obtener algunas ideas de cómo mejorar.

Tiene el objetivo de ayudar a las instituciones a comprender los factores que permiten satisfacer las necesidades de los participantes en el taller y, por lo tanto, modificarlos en función de sus opiniones.

Finalidad: Tiene como propósito el taller empowerment empoderar a los colaboradores para que logre desarrollar habilidades de líder, que permitan motivar y guiar a su equipo de trabajo para alcanzar las metas que la institución demande.

Presupuesto para la actividad

El costo total que hace es de quinientos ochenta y cinco dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 36:

Presupuesto.

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
1	Infocus		La institución cuenta con un infocus
1	Capacitador	\$200	\$200,00
70	Certificados	\$3,00	\$210,00
70	Refrigerios	\$2,50	\$,175,00
TOTAL			\$585,00

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

7 Nombre de la actividad (Realizar capacitación de habilidades y competencias)

- **Tiempo a intervenir**
Mensualmente
- **A quien va dirigido:** Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.
- **Pasos a seguir:** Realizar capacitación de habilidades y competencias.

Tabla 37:
Presupuesto.

CAPACITACIÓN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS						
Tema	Contenido	Beneficiarios	Hora	Lugar	Encargado	
Capacitación de habilidades	1 ¿Qué son las habilidades		9:00h-9:30	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo	
	1.1 Importancia de las habilidades					
	1.1.2 Tipos de habilidades:	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.				
Capacitación de competencias	2. Beneficios de habilidades laborales.					
	2.1. Características de habilidades.					
	2. ¿Que son las competencias?	Colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe.	9:30-10:30	Salón Provincial de Zamora Chinchipe	Capacitador externo	
	2.1 Importancia de las competencias.					
	2.1.2 Tipos de competencias Básicas específicas					

genéricas.

2.1.3 Características de las competencias.

4. Cómo evaluar las competencias profesionales.

4.1 Rueda de competencias.

4.1.2 KPI'S y evaluación de desempeño.

4.1.3. Reuniones uno a uno.

Nota: Se desarrolló una capacitación de habilidades y competencias. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

GUIA DE CONTENIDO

¿Qué son las habilidades?



Es el conjunto de competencias, aptitudes y habilidades con las que cuenta cada sujeto y que logra desarrollar a lo largo de su vida; esto le permite plantear, ejecutar y proponer soluciones eficaces a problemas y conflictos, en pro del

cumplimiento de las metas empresariales (Cabrera, 2020).

Importancia de las habilidades

Es muy importante porque permite identificar lo que la persona sabe hacer y cómo realiza sus funciones.

Tipos de habilidades

Habilidades Labores Básicas:	Estas son: Escuchar, hablar, leer y escribir, son necesarias para todos los trabajadores.
Habilidades Laborales Sociales:	Negociar, persuadir y coordinar con los compañeros de trabajo, ayudan a las personas a trabajar bien con los demás.
Habilidades Laborales de Gestión:	Llevar un registro del tiempo y del dinero, estas ayudan a las personas a mantener las cosas organizadas.
Habilidades Laborales Técnicas:	Operar o reparar computadores e instalar y mantener otro tipo de equipo o maquinaria.

Beneficios de habilidades laborales.

Incrementar la motivación y satisfacción del empleado: Al tener más claro cómo su trabajo y sus habilidades aportan valor a la empresa y colabora al cumplimiento de la misión.

Desarrollar equipos: Con las competencias necesarias para cada área operativa.

Aumentar la productividad: Al optimizar resultados obteniendo ventajas competitivas.

Concientizar a los colaboradores: De asumir la corresponsabilidad en el desarrollo de sus competencias profesionales.

Características de habilidades.

- Refleja la aportación más que la actividad o función en sí.
- Permanece en el tiempo.
- Su aplicación supone la consecución de un logro.
- Es mensurable.

¿Que son las competencias?



Son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo.

Importancia de las competencias.

La importancia de las competencias adquiere mayor interés, porque estas competitividades se tratan de tener capacidades efectivas que permitan llevar a cabo las tareas y las asignaciones diarias del trabajo.

Tipos de competencias

Competencias básicas:

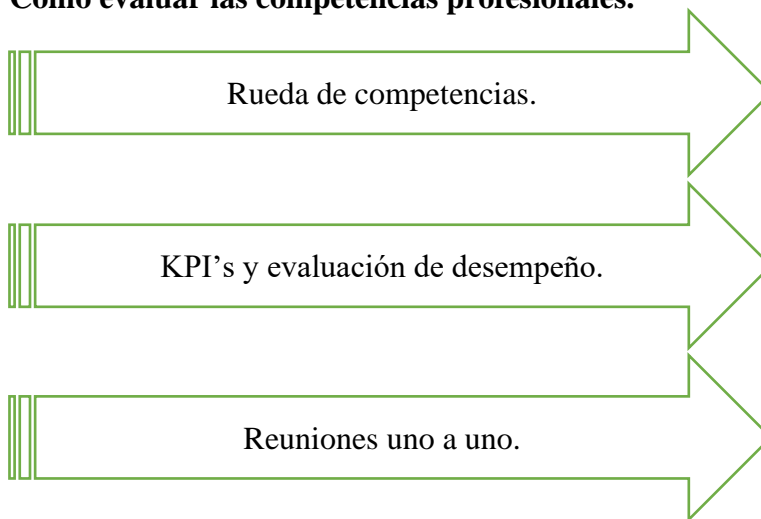
Son aquellas que son adquiridas a una edad temprana y están relacionadas con el pensamiento lógico-matemático y con la comunicación.

Competencias conductuales

Son todas aquellas que permiten determinar las metas y prioridades de una actividad tomando en cuenta los tiempos y recursos requeridos.

Competencias conductuales

Son todas aquellas que permiten determinar las metas y prioridades de una actividad tomando en cuenta los tiempos y recursos requeridos.

Cómo evaluar las competencias profesionales.**Actividad-El cuadrado perfecto****Desarrollo de la actividad**

Material: una cuerda larga con los extremos atados uno al otro y una venda para cada participante. Pide a los participantes que se levanten y formen un círculo para sostener la cuerda. A continuación, pide a todos que se pongan la venda en los ojos y dejen la cuerda en el suelo. Pídeles que se alejen un poco del círculo. Luego pídeles que vuelvan e intenten formar un cuadrado con la cuerda sin quitarse la venda de los ojos. Pon un límite de tiempo para que compitan.

Informe – de la capacitación

El objetivo del informe final será recoger la información más importante durante la capacitación y presentarla en forma de tablas resumen que facilitarán la comprensión de los datos.

Finalidad: La capacitación de habilidades y competencias que esta inclinada hacia los colaboradores lo cual de juega un papel importante, por ende, las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Presupuesto para la actividad

El costo total que haciende es de quinientos sesenta dólares mismos que serán desembolsados por el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Tabla 38:
Presupuesto.

N°	Detalle	Valor unitario	Valor Total
1	Infocus		La institución cuenta con un infocus
1	Capacitador	\$280	\$280,00
70	Certificados	\$1,50	\$105,00
70	Refrigerio	\$2,50	\$175,00
	TOTAL		\$560,00

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la actividad. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

Realizar el primer campeonato interno de baloncesto que permita mejorar las relaciones interpersonales con todos los departamentos de la institución y fomentar lazos de compañerismo.	Departamento de Talento humano.			X
Realizar un taller de formación sobre manejos de conflictos.	Capacitador externo			X
Realizar un taller de empoderment.	Capacitador externo			X
Realizar capacitación de habilidades y competencias	Capacitador externo			X

Nota: Se desarrolló el cronograma de actividades para el plan de clima laboral año 2023. Tomada de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

11 PRESUPUESTO

Todo Plan requiere de una inversión de dinero, una vez se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos, no requiere de mayor inversión, solo del compromiso de los directivos del Gad Provincial de Zamora Chinchipe. El presupuesto de la ejecución del plan de mejoras de clima laboral asciende a MIL NOVECIENTOS SESENTA Y TRES CON SESENTA Y UNO (\$3.333,50).

Tabla 40:

Presupuesto.

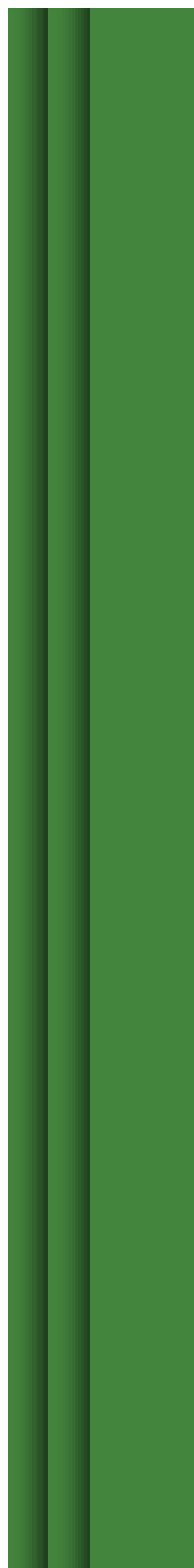
PRESUPUESTO	
PERSPECTIVA 1- DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Desarrollar una actividad de Team Building para fortalecer el trabajo en equipo	\$281,00
Infocus, hojas en blanco, esferos, baldes, Esponjas, Huevos y Refrigerio.	
PERSPECTIVA 2- DIRECCIÓN FINANCIERA	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Diseñar una campaña de motivación y reconocimiento que incluya promover el aumento de la participación de los empleados	\$240,00
Impresión de volantes, diseñador gráfico, Posters y aguas.	
PERSPECTIVA 3 - DIRECCIÓN DE COMPRAS PUBLICAS	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Realizar capacitaciones sobre liderazgo organizacional para los jefes departamentales.	\$580,00
Infocus, capacitador externo, Certificados y Refrigerio	
PERSPECTIVA 4 - DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS Y VIALIDAD	

Detalle actividades / requerimiento	Valor
Realizar el primer campeonato interno de baloncesto que permita mejorar las relaciones interpersonales con todos los departamentos de la institución y fomentar lazos de compañerismo.	\$552,50
Arbitraje, Aguas, Pelota, Medallas, Premio económico y Copa	
PERSPECTIVA 5 - DIRECCIÓN DE GESTIÓN SOCIAL, TURISMO E INTERCULTURALIDAD	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Realizar un taller de formación sobre manejos de conflictos.	\$535,00
Infocus, capacitador externo, Certificados y Refrigerio	
PERSPECTIVA 6 - DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL.	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Realizar un taller de empowerment.	\$585,00
Infocus, capacitador externo, Certificados y Refrigerio	
PERSPECTIVA 7- DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y TRASPORTE	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Realizar capacitación de habilidades y competencias	\$560,00
Infocus, capacitador externo, Certificados y Refrigerio	
VALOR TOTAL	\$3.333,50

Nota: Se desarrollo un presupuesto total de la propuesta de acción. Toma de la fuente de la autora de investigación del año 2022.

RESULTADOS ESPERADOS

- La realización de la actividad team building aumentara el compañerismo, equipos de trabajo más sólidos, mejorando las relaciones interpersonales y la comunicación entre los colaboradores de la institución n.
- Desarrollar la campaña de motivación y reconocimiento mejorará el compromiso; ya que un colaborador motivado, comprometido será de gran aporte para el desarrollo de la institución
- Con la realización de la capacitación de liderazgo organizacional permitirá intervenir a los jefes departamentales, para que puedan desarrollar habilidades y competencias adecuadas para incrementar la eficiencia y la productividad de sus equipos de trabajo.
- Con la intervención del campeonato interno de baloncesto se proporcionará aumentar las relaciones más o menos afectivas con compañeros de otros departamentos; por ende, el campeonato pondrá a prueba a todos por un objetivo común, y hay que aprovecharlo para demostrar que en la oficina también se puede llegar a entender.
- Mediante la implementación del taller sobre el manejo de conflictos busca desarrollar habilidades para enfrentar los conflictos desde una nueva perspectiva que permita mantener un buen clima laboral dentro de las áreas de trabajo de la institución, permitiendo agilizar los procesos internos.
- Es fundamental aplicar un taller empowerment donde abarca puntos importantes donde se habla del poder, motivación, desarrollo y liderazgo lo cual ayudara a conocer y desarrollar sus capacidades, además que pueden aplicarlas en sus tareas diarias. De esta manera, la institución puede contar con un capital humano altamente capacitado para las tareas que realiza y también empleados satisfechos.
- La creación de la propuesta de acción cuenta con una capacitación de habilidades y competencias que le permiten a un colaborador desempeñarse óptimamente en su puesto de trabajo y hacer una actividad o función correctamente con facilidad con el objetivo que ayude a mejorar las condiciones de trabajo y así aportar de manera efectiva hacia el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.



11.6 MEDIO DE SOCIALIZACIÓN

El siguiente proceso de socialización del tema denominado “**PLAN DE MEJORA DE CLIMA LABORAL HACIA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022**” se llevará, a cabo de manera presencial en las instalaciones del departamento de talento humano el día jueves 15 de septiembre del presente año a las 15H00 hasta 16H00, mismo que estará, a cargo del subdirector de talento humano, esperando tener resultados positivos y así se pueda implementar el plan de mejoras hacia la institución.

Figura 26:

Registro de asistencia




REGISTRO DE ASISTENCIA DE SOCIALIZACION DEL PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL

Datos Generales:

- ❖ Nombres y Apellidos: Kenia Nohely Buri Paccha
- ❖ Numero de cedula: 1900774603
- ❖ Correo electrónico institucional: knburi01@tecnologicosudamericano.edu.ec
- ❖ Carrera: Gestión de Talento Humano
- ❖ Período académico: Sexto Ciclo (Periodo extraordinario)
- ❖ Sección: Nocturno

Docente Responsable: Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Nº	CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA	OBSERVACIONES
1	1900642982	Rojas Guamán Yorman Patricio		
2	1900483338	Cartucho Straya Antonio Alfonso		
3	110257198	Marcos A. N. S.		
4	1900266567	Gloria J. Boleda P.		
5	1900492023	Raúl Romero León		
6	1900207055	EDWIN ROSAS H.		
7				



Kenia Nohely Buri Paccha
ESTUDIANTE



Ing. Pablo Palma Galvez
SUBDIRECTOR DE TALENTO
HUMANO DEL GADPZCH

Nota: Se realizó la toma de asistencia de los colaboradores que participaron de la socialización. Año 2022.

Figura 27:
Socialización



Nota: Se realizó la respectiva socialización del plan de mejoras de clima laboral. Año 2022

11.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO

Figura 28:

Material Visualizado.

The figure displays ten slides from a presentation. Each slide features the logos of the 'INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO' and 'ZAMORA CHINCHIPE' at the top. The content of the slides is as follows:

- Slide 1:** Title slide: "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022." Authors: Kenia Nohely Buri Pachca (Autora) and Ing. Jeffre Sarmiento, Mgs. (Director).
- Slide 2:** "PRESENTACION DE LA EMPRESA" (Company Presentation). Text: "El Consejo Provincial de Zamora Chinchipe, fue creado mediante decreto ley N° 019, publicado en el registro oficial N° 013 del 11 de abril de 1987, inició sus actividades institucionales el 01 de agosto de 1987."
- Slide 3:** "Marco legal" (Legal Framework). Lists three articles:
 - Art.1 - De la medición de clima laboral y cultura organizacional.
 - Art.10 - Del clima laboral.
 - Art.15 - De la herramienta de medición de clima laboral.
 - Art.18 - De la encuesta para la medición de clima laboral.
- Slide 4:** "DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA" (Company Diagnostic). Text: "Conforme se realizó las entrevistas y encuestas a los colaboradores del Gad Provincial de Zamora Chinchipe, logrando verificar que la institución no cuenta con un plan de mejoras de clima laboral."
- Slide 5:** "CUADRO COMPARATIVO DE VENTAJAS Y VENTAJAS" (Comparative Table of Advantages and Disadvantages). A table with two columns: 'Ventajas' and 'Desventajas'.

Ventajas	Desventajas
Algunas las obtienen	Faltan entre las instituciones como: cultura, herramientas, acciones, actividades, etc.
Implementación del clima laboral que permite crecer y desarrollarse en la institución.	Desmotivación de los colaboradores en la institución en cuanto al cumplimiento de la misión y visión.
Fortalecimiento del trabajo en equipo que incrementa el liderazgo laboral y compromiso.	No mejora el ambiente laboral, falta de actividades y acciones de colaboración.
Aumentar la productividad para responder los retos que se le presentan a la institución.	Falta comunicación con autoridades locales, regionales, de la provincia, para generar un rol conjunto laboral.
Algunas las generan acciones de que ayudan a operar con mayor eficiencia para lograr sus objetivos.	Falta implementación de acciones de colaboración y actividades.
Se obtienen acciones de servicio de calidad a la ciudadanía.	
- Slide 6:** "PROPUESTA DE ACCIÓN" (Action Proposal). Text: "La propuesta de acción esta inclinada hacia los colaboradores del Gad provincial de Zamora Chinchipe de Zamora Chinchipe."
- Slide 7:** "AREAS A INTERVENIR" (Intervention Areas).
 - AREA 1: Perspectiva (Actividad de Team Building).
 - ACTIVIDAD: Desarrollar una actividad de Team Building para fortalecer el trabajo en equipo.
 - OBJETIVO: Crear espacios óptimos con una actividad externa para mejorar las relaciones interpersonales dentro de las áreas de trabajo.
- Slide 8:** "AREAS A INTERVENIR" (Intervention Areas).
 - AREA 2: Perspectiva (Campaña de motivación y reconocimiento).
 - ACTIVIDAD: Diseñar una campaña de motivación y reconocimiento que incluya promover el aumento de la participación de los empleados.
 - OBJETIVO: Generar mayor motivación laboral con una campaña de incentivo y reconocimiento para promover el aumento de la participación de los empleados.
- Slide 9:** "AREAS A INTERVENIR" (Intervention Areas).
 - AREA 3: Perspectiva (Capacitación de Liderazgo organizacional).
 - ACTIVIDAD: Realizar capacitaciones sobre liderazgo organizacional para los jefes departamentales.
 - OBJETIVO: Fomentar en cada uno de los jefes departamentales una capacitación de liderazgo organizacional para que influyan positivamente y les permita crecer desarrollarse tanto en lo profesional como personal brindando bienestar a los colaboradores.
- Slide 10:** "RESULTADOS ESPERADOS" (Expected Results).
 - Mediante la implementación del plan de clima laboral se mejorará la comunicación dentro de las áreas de trabajo de la institución, permitiendo agilizar los procesos internos.
 - Es fundamental aplicar un plan de mejoras donde se incluya estrategias, capacitaciones, creación de espacios óptimos de trabajo que realmente ayude a mejorar cada uno de estos aspectos.
 - La propuesta de acción esta inclinada hacia los colaboradores con el objetivo que ayude a mejorar las condiciones de trabajo y así aportar de manera efectiva hacia el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.

Nota: Se evidencia las respectivas diapositivas para la socialización. Año 2022.

11.8 ENTREGA DE RESULTADOS

Se realizó la respectiva entrega de resultado al subdirector de talento humano del Gad provincial de Zamora Chinchipe, lo cual se lo otorgo el documento denominado Bronchure donde se plantea un plan de mejoras de clima laboral dirigido hacia los colaboradores con la finalidad de mantener un ambiente laboral confortable y productivo.

Figura 29:

Entrega de resultados.



Nota: Se realizó la entrega del bronchure con la respectiva propuesta de acción hacia el Gad Provincial de Zamora para el año 2022.

12 CONCLUSIONES

- La información bibliográfica recopilada durante el proceso investigativo nos permitió evidenciar, falencias dentro de la organización y así emplear el plan de mejoras de clima laboral que contiene estrategias que beneficie a sus colaboradores.
- La aplicación de los métodos de recolección de datos encuesta y entrevista nos permitió aplicar al personal que labora en la organización con el objetivo de conocer un poco más a fondo sobre los problemas que se evidencia dentro de la institución; Por lo tanto, se constató que es necesario la implementación de un plan de mejoras.
- El desarrollo del plan de mejoras de clima laboral que se implementó dentro del Gad Provincial tiene el propósito de incrementar la motivación, compromiso, productividad, mejorar el trabajo en equipo y facilitar mejor la comunicación interna, por lo cual se desarrolló diversas actividades como talleres, capacitaciones, campañas y herramientas innovadoras. Con la finalidad que sean realizadas para fortalecer y mejorar el clima laboral de la institución.
- A través de la socialización, se procedió dar a conocer lo fundamental que es contar con un plan de mejoras de clima laboral y por ende nos brindara a mantener un mejor ambiente de trabajo entre colaboradores y jefes departamentales.

13 RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución brindarles toda la información necesaria a los colaboradores acerca de lo que contiene el plan de mejoras de clima laboral con la finalidad que tenga en mente sobre cómo es mantener y en que beneficia un clima laboral favorable.
- Se recomienda innovar los planes de mejoras de clima laboral periódicamente tratando de cubrir necesidades específicas las cuales surgirán con el transcurso del tiempo ya que el entorno laboral está en constante cambio y siempre se generarán nuevos conflictos dentro de la institución.
- Se recomienda que el responsable en ejecutar el plan de mejoras de clima laboral se involucre, guíe y apoye a sus colaboradores, para que cada uno mejore en sus áreas de trabajo, al igual que se desarrollen de manera particular.
- Se recomienda priorizar este tipo de actividades para que al realizar la socialización se incluya todos los departamentos posibles con la finalidad de crear un ambiente de comunicación más ameno dentro de la institución.

14 BIBLIOGRAFÍA

- (2022). Obtenido de
<http://eva.tecnologicosudamericano.edu.ec/course/view.php?id=1372>
- Acosta, M. (2021). Obtenido de <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/que-es-el-proceso-de-induccion.html>
- Andres Morales, C. M. (2018). *PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DE*. Obtenido de PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS:
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7352/2/2018_Morales, Mosquera&Rozo_Clima%20_Organizacional_ServicioCliente.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7352/2/2018_Morales,Mosquera&Rozo_Clima%20_Organizacional_ServicioCliente.pdf)
- Angélica Marcela Martínez Cuadros, M. P. (01 de 01 de 2014). *Universidad de La Salle*. Obtenido de Propuesta de plan de mejoramiento del clima organizacional en la vitrina comercial de Dinissan calle 127 en la ciudad de Bogotá D.C :
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1221&context=administracion_de_empresas
- Anonimo. (s.f.). *Questionpro*. Obtenido de Clima Laboral:Qué es y cómo medirlo:
<https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Arias, E. R. (20202). Obtenido de
<https://economipedia.com/definiciones/bonificacion.html#:~:text=Desde%20un%20punto%20de%20vista,gratificaci%C3%B3n%20suplementaria%20o%20un%20bono.>
- Armijos, F. (2022). *Top Trabajos*. Obtenido de El buen clima organizacional en la empresa ayuda a mejorar resultados:
<https://www.toptrabajos.com/blog/carrera/clima-organizacional/>
- Arreaga, C. (2021). Obtenido de <https://unade.edu.mx/que-es-el-empowerment/>
- Ayala, M. (5 de 8 de 2021). *Lifeder*. Obtenido de Método fenomenológico:
<https://www.lifeder.com/metodo-fenomenologico/>
- Barbosa Moreno, A. M. (2020). Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. En A. M. Barbosa Moreno, *Metodologia de la investigacion* (pág. 228). Mexico: Patria S.A.de C.V. Obtenido de
<https://books.google.com.ec/books?id=e5otEAAAQBAJ&pg=PA37&dq=que>

+es+metodologia&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Berru, S. (07 de 01 de 2022). *Integratec*. Obtenido de ¿Qué es el Clima Laboral? Y 10 pasos para mejorarlo este 2022: <https://www.integratec.com/blog/que-es-clima-laboral.html>
- Bordas Martines, M. J. (2016). GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL. En M. J. Bordas Martines, *Clima Laboral* (pág. 23). Madrid: Uned. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Borhegyl. (2004). Obtenido de <https://www.fao.org/3/y6634s/y6634s03.htm>
- Bravo, N. E. (07 de 2017). *nfluencia de la Gestión del Área de Talento Humano en el Clima Laboral de las Organizaciones*. Obtenido de La gestión del área de Talento: http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHALY_ESTHER_MDTM-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf
- Cabrera, D. (2020). Obtenido de <https://cognosonline.com/co/blog/10-habilidades-laborales/>
- Cajamarca, A. (2022). Obtenido de <https://concepto.de/desempeno/>
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- Carillo, P. (2016). Obtenido de <https://www.laberit.com/la-importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Carrillo, P. (2020). Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/que-es-gerente/>
- Consulting, e. (15 de 04 de 2020). *eb Consulting*. Obtenido de Clima laboral: Lo que todo buen líder no puede descuidar: <https://www.ebconsulting.cl/blog/clima-laboral-lo-que-todo-buen-lider-no-puede-descuidar>

- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Corcino, M. (2013). Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>
- digitales, R. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Dominguez, A. (2021). Obtenido de <https://blogcandidatos.springSpain.com/cultura-organizacional/razones-de-la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Edgar Pastrano, L. R. (2021). *Plan de mejora de clima laboral*. Obtenido de Plan de mejora de clima laboral basado en la gestión operativa: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/748/3/KAREM%20CLARIBEL%20SALDA%C3%91A%20BAJA%C3%91A.pdf>
- Escobedo, J. M. (2014). *Ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa*.
- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.
- Federico Bustos, J. T. (2012). Clima Laboral. En J. T. Federico Gan Bustos, *Manual de Instrumentos de Gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones* (pág. 280). Madrid: diazdesantos. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review*. Obtenido de www.profesionalreview.com: <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- Filiberto Felipe Martínez Arellano, J. J. (2005). Memoria Del Xxiii Coloquio de Investigación Bibliotecológica de I. En J. J. Filiberto Felipe Martínez

- Arellano, *problemas y metodos de investigacion en bibliotecologia e informacion una pesrpectiva interdisciplinaria* (pág. 230). Mexico, Mexico: Unam. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=7Oz1XL9IWdYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gaitan, V. (2018). Obtenido de <https://www.educativa.com/blog-articulos/gamificacion-el-aprendizaje-divertido/>
- Gamarra, G. (2022). Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/programa-reconocimiento-laboral/#beneficios-del-reconocimiento-laboral>
- Garcia, M. (2020). Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Gil, E. P. (2002). Identidad y nuevas tecnologías. www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html.
- Gómez, A. P. (2004). *La cultural escolar en la sociedad neoliberal*. Málaga: Morata, cuarta edición.
- Graham, A. (2019). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://teescuchodocente.min.edu.gob.pe/meephowi/2022/02/Manejo-de-conflictos.pdf>
- Hansen, B. (2021). Obtenido de <https://www.wrike.com/es/blog/12-estupendos-juegos-para-fomentar-el-espíritu-de-equipo-que-nadie-odiara/>
- Hernández, E. (24 de 04 de 2014). *La estrella*. Obtenido de La importancia del clima laboral en una empresa: <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia>
- investigación, T. e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK

- Iñiguez, M. (2018). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/eficiencia/>
- Jaureguierry, M. (2014). Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%3n.pdf>
- Jimenez, M. (2018). Obtenido de <https://ie.u.edu.mx/blog/tendencias/autonomia-laboral/#:~:text=La%20autonom%C3%ADa%20laboral%20se%20define,ser%20m%C3%A1s%20creativos%20y%20productivos.>
- Jimenez, R. (15 de 04 de 2020). *eb Consulting*. Obtenido de Clima laboral: Lo que todo buen líder no puede descuidar: <https://www.ebconsulting.cl/blog/clima-laboral-lo-que-todo-buen-lider-no-puede-descuidar>
- José Alberto Yuni, C. A. (2006). *Técnicas Para Investigar 2*. En C. A. José Alberto Yuni, *Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (pág. 114). Argentina: Brujas. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=XWIkBfrJ9SoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). *Publicidad Tradicional a la Digital*. *Universidad de Navarra*.
- Licari, S. (2020). Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/manejo-conflictos>
- línea, R. d. (2009 de 2009). *www.dialnetunirioja.es*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usq=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>
- López, Á. M. (2014). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/funciones-del-liderazgo/>
- Lopez, D. (2026). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/burocracia.html>
- Lopez, E. (2020). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-reconocimiento-laboral/>
- Lopez, J. F. (2018). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/beneficio.html>
- Lopez, M. (2019). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/lidiar-absentismo-laboral/#:~:text=E1%20absentismo%20laboral%20se%20refiere,a%20las%20empresas%20cada%20a%C3%B1o.>

- Malla, P. (2019). Obtenido de <https://dobetter.esade.edu/es/liderazgo-tipos>
- María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de fido.palermo.edu:
https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf
- Martinez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Morales, F. (12 de 05 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Clima laboral: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Olivero Sánchez , F. R., & Navas Montes , Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20america%20latina>
- Orange, F. (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf
- ordoñez, L. (2021). Obtenido de <https://simeon.com.co/item/51-la-importancia-de-la-asertividad-en-el-trabajo.html>
- Ordoñez, L. (2017). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://cursos.esucomex.cl/SP-Esucomex-2014/CDX2404/Semana%204/S4_A4.2_LECV1.pdf
- Orellana, P. (2019). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Ortiz, A. (2014). Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/reconocimiento-a-empleados/#Motivos_para_el_reconocimiento_a_empleados
- Ortiz, C. (2019). Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/#Tipos_de_motivacion_laboral
- Ortiz, E. (2007). Obtenido de <https://derechoecuador.com/dependencia-del-trabajador/#:~:text=La%20dependencia%20que%20tiene%20el,con%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20trabajo.>

- Oswaldo Rodriguez, J. V. (2018). *UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL*. Obtenido de PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE LA:
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3050/1/T-ULVR-2696.pdf>
- Padilla, S. (2021). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-humano.html>
- Pauta, M. (2020). Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/mejora-la-motivacion-laboral-con-beneficios-e-incentivos-para-el-empleado/>
- Peiro, R. (2021). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Pereiro, R. (2019). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/innovacion-2.html>
- Perez, D. (2015). Obtenido de <https://www.sdelsol.com/glosario/capital-humano/>
- Perez, D. (25 de 05 de 2020). *Diez Ventajas*. Obtenido de VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:
<https://www.10ventajas.com/ventajas-y-desventajas-del-clima-organizacional/>
- Perez, P. (2021). Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-organizacional>
- Piedra, M. (2016). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/reconocimiento-a-empleados/>
- Quijada, D. F. (2014). *Tecnologías de la persuasión*.
- Quiroa, M. (2015). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/globalizacion.html>
- Quishpe. (2013). El uso de la encuesta en las ciencias sociales. En A. Quispe Limaylla, *El uso de la encuesta en las ciencias sociales* (pág. 106). Mexico: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=1OuODwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ramos, G. (2014). Obtenido de <https://enciclopedia.net/eficaz/>
- Rivero, J. (11 de 07 de 2018). *neetwork*. Obtenido de Características de un clima laboral adecuado: <https://neetwork.com/caracteristicas-de-un-clima-laboral-adeecuado/>

- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenometodologico-investigacion/>
- Rodriguez, E. M. (2013). Obtenido de [https://www.eumed.net/coursecon/ecolat/pe/2013/mejora-climalaboral.html#:~:text=Autorrealizaci%C3%B3n%3A%20Seg%C3%BAn%20Palma%20\(2004\),y%20con%20perspectiva%20de%20futuro.](https://www.eumed.net/coursecon/ecolat/pe/2013/mejora-climalaboral.html#:~:text=Autorrealizaci%C3%B3n%3A%20Seg%C3%BAn%20Palma%20(2004),y%20con%20perspectiva%20de%20futuro.)
- Rodriguez, J. (22). *Questionpro*. Obtenido de Clima Laboral:Qué es y cómo medirlo: <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Rodríguez, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. Mexico. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Romero, D. (2020). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://cursos.esucomex.cl/SP-Esucomex-2014/CDX2404/Semana%204/S4_A4.2_LECV1.pdf
- Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*.
- Sanches, J. (2021). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/direccion-administrativa.html>
- Sanches, J. (2021). Obtenido de es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preesta <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.
- Sofia, A. (2021). Obtenido de <https://factorial.mx/blog/bienestar-laboral-estudio-completo/>
- Sonia Pino, D. V. (2015). *Diagnostico del clima laboral de la empresa publica municipal de movilidad transitoy trasporte terrestre de cuenca*. Obtenido de <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HkYrnZGspek5dyAMxMbv2PZgBjWUvu5-t5ENjIhA6CI/edit#gid=1086112797>
- Stamatiades, E. (02 de 06 de 2017). *Medium* . Obtenido de Metodología Proyeccional para el Diseño de Juegos: <https://medium.com/@efthalastamatiades/metodolog%C3%ADa-proyeccional-para-el-dise%C3%B1o-de-juegos-bf7e11c1de78>

- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesis. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Torres, A. (2013). Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/sobre-el-concepto-de-formacion>
- Torres, B. E. (2019). Obtenido de <https://oorden.com/2019/09/16/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/>
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.
- Ucha, F. (2022). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/grupo.php>
- Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de academicimpact.un.org: <https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>
- Valdez, J. (2018). Obtenido de https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conflictos-laborales/#Tipos_de_conflictos_entre_trabajadores
- Vargas, M. (2021). Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Vela, S. (2014). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- Velasquez, M. (2004). Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-dirigir-y-controlar>
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php
- Weller, M. (2011). *Producción Académica*.
- werstreicher, G. (2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>
- Westreiche, G. (2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/integracion.html>
- Westreicher, G. (2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/conflicto-laboral.html>

westreicher, W. (2020). Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

Zamora, G. p. (2019). *REGLAMENTO-INTERNO-TALENTO-HUMANO-*

GADPZCH.pdf. Obtenido de Resolucion Administrativa: [https://zamora-](https://zamora-chinchipec.gob.ec/wp-content/uploads/2020/06/REGLAMENTO-INTERNO-TALENTO-HUMANO-GADPZCH.pdf)

[chinchipe.gob.ec/wp-content/uploads/2020/06/REGLAMENTO-INTERNO-](https://zamora-chinchipec.gob.ec/wp-content/uploads/2020/06/REGLAMENTO-INTERNO-TALENTO-HUMANO-GADPZCH.pdf)

[TALENTO-HUMANO-GADPZCH.pdf](https://zamora-chinchipec.gob.ec/wp-content/uploads/2020/06/REGLAMENTO-INTERNO-TALENTO-HUMANO-GADPZCH.pdf)

15 ANEXOS

15.1 PRESUPUESTO

Tabla 41:

Presupuesto.

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Computadora portátil	Unidad	1	\$500.00	\$500
Proceso de titulación	Unidad	1	\$986.00	\$986
Bronchure	unidad	1	\$60.00	\$60
CD de datos	Unidad	3	\$1.00	\$3
Fotocopias	Hojas	300	0,05	\$15
Impresiones	Hojas	518	\$0,10	\$51,80
Anillado	Unidad	3	\$1,50	\$4,50
Suministros de Of.	Unidad	10	\$5.00	\$50,00
Empastado	Unidad	2	\$30.00	\$60
Internet (6 meses)	Mensual	12	\$22.00	\$264
Hojas valoradas	Unidad	4	\$2.00	\$8
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	20	\$10.00	\$200
Alimentación	Valor total	20	\$2,50	\$50
Productos finales	Varios	3	\$50.00	\$150
Imprevistos 5%	Unidad	3	\$30.00	\$90
SUBTOTAL				\$2.342,30
Imprevistos 5%				\$90
TOTAL				\$2.492,30

Nota: Se desarrollo el presupuesto de la ejecución del anteproyecto de investigación. Información en base a la autora.2022.

2	Refuerzo en problema a trabajar en base a las líneas de investigación.	x		
3	Identificación del problema.	x		
4	Planteamiento del tema.		x	
5	Elaboración de justificación.		x	
6	Planteamiento de objetivo general y objetivos específicos.			x
7	Elaboración del marco institucional y marco teórico.			x
8	Elaboración del marco institucional y marco teórico.			x
9	Elaboración del diseño metodológico: Metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación.			x
10	Determinación de la muestra, recursos, y bibliografía.			x
11	Presentación del proyecto ante el Vicerrectorado			x

12 : Diseño y aplicación de encuesta y/o entrevista, observaciones de campo. Tabulación y elaboración de gráficas, análisis cuantitativo y cualitativo.	x
15 Desarrollo de investigación y propuesta de acción	x
24 Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación.	x
26 Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera	x

Nota: Se realizo el cronograma con cada una de las actividades y fechas que se ha realizado el plan de mejoras de clima laboral Información tomada en el año 2022

15.3 CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022
Of. N° 272 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). BURI PACCHA KENIA NOHELY
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado "**PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE 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 (el/la) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


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



15.4 CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO



Loja, 13 de Junio de 2022

Ingeniero
Clever Jiménez Cabrera
PREFECTO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE
Presente. -

T. 5582

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 permítanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GOBIERNO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022", el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a la estudiante: Kenia Nohely Buri Paccha C.I 1900774603 la misma que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

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

Atentamente,

Kenia Nohely Buri Paccha
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Ing. Jofre Vicente Sarmiento Chase, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO

GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO
PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE
SECRETARÍA GENERAL
UNIDAD DOCUMENTAL

13 JUN 2022

UNIDAD OB: HO ANEXO: S/I
RECIBO: Sano



Loja, 13 de Junio de 2022

Ingeniero
Clever Jiménez Cabrera
PREFECTO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE
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 permítanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

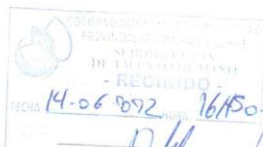
En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GOBIERNO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022", el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a la estudiante: Kenia Nohely Buri Paccha C.I. 1900774603 la misma que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

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

Atentamente,

Kenia Nohely Buri Paccha
ESTUDIANTE RESPONSABLE



Ing. Jofre Vicente Sarmiento Chase, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO

*Talento Humano,
dignas condiciones y atención
solo al participante.*

*Oficial = la Dirección la
autorización del Prefecto para la
realización del plan referido*

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE
SECRETARÍA GENERAL
UNIDAD DOCUMENTAL

13 JUN 2022 11:55:29

TRAM: 08:HO:ANEXO: S/A
FECHA: 13/06/2022

15.5 CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO



Zamora, 12 de septiembre de 2022

Ingeniero
Clever Jiménez Cabrera

PREFECTO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE

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 permítanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige. En calidad de director de Titulación, solicito de la manera más cordial se indique la fecha, hora y responsable para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE". Durante El Periodo 2022, ejecutado por la estudiante Kenia Nohely Buri Paccha con C.I 1900774603, y 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 Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DEL PROYECTO

0988293635

Kenia Nohely Buri Paccha

ESTUDIANTE RESPONSABLE

16:00 SEP 2022
SIS
01000.5



Zamora, 12 de septiembre de 2022

Ingeniero
Clever Jiménez Cabrera

PREFECTO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE

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 permitáanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige. En calidad de director de Titulación, solicito de la manera más cordial se indique la fecha, hora y responsable para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE". Durante El Periodo 2022, ejecutado por la estudiante Kenia Nohely Buri Paccha con C.I 1900774603, y 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 Vicente Sarmiento Chase, Mgs.


Kenia Nohely Buri Paccha



DIRECTOR DEL PROYECTO
6988 293635

ESTUDIANTE RESPONSABLE

*Talento Humano,
de quien coordinamos y
atendemos, solicite
particularmente.*

*Manile
Coordinar fecha de socialización
con la presencia de los
de TTHU.*

SEP 2022 1.89H9
16:00 S/S
Diana S



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA
CHINCHIPE TALENTO HUMANO



SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO

Zamora, 13 de septiembre de 2022

Srta.
Kenia Nohely Buri Paccha
ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO
Presente.-

De nuestras consideraciones:

Estimada estudiante, en respuesta al oficio s/n de fecha 12 de septiembre de 2022, mediante el cual solicita se indique la fecha, hora y responsable para la socialización de los resultados finales del tema de investigación denominado "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022, por lo expuesto, es grato comentarle que el evento se llevará a cabo el día jueves 15 de septiembre de 2022 desde las 15H00 hasta las 16H00, en las instalaciones de Talento Humano del GAD Provincial, mismo que estará bajo la responsabilidad de quien suscribe.

Atentamente,


Ing. Paulo Palma Gálvez
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO
DEL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE

Zamora, 19 de septiembre de 2022

El Suscrito, Ing. Pablo Fernando Palma Gálvez, SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE, a petición de parte interesada y en forma legal.

CERTIFICO:

Que la Srta. **KENIA NOHELY BURI PACCHA**, con cedula de identidad Nro. 1900774603, ha realizado la respectiva **SOCIALIZACIÓN Y ENTREGA DE LOS RESULTADOS DE SU PROYECTO DE TITULACIÓN**, denominado "PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022".

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y faculto a la parte interesada para que haga uso del presente en lo que estime conveniente a sus intereses.



Pablo Fernando Palma Gálvez
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADPZCH

15.6 ENCUESTA APLICADA



ENCUESTA

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 “PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022”.

1. ¿Genero?
Masculino ()
Femenino ()
2. ¿Edad?
20 – 25 años ()
26 – 30 años ()
31 – 35 años ()
36 – 40 años ()
40 en adelante ()
3. ¿Cuántos años lleva laborando en la Institución?
1 a 2 años ()
3 a 4 años ()
5 a 6 años ()
6 años en adelante
4. ¿Con que frecuencia usted participa de los siguientes imprevistos de la empresa?
Rumores ()
Críticas negativas ()

- Explotación Laboral ()
- Acoso laboral ()
- Bull ying ofensivo ()
- Mal comportamiento laboral ()
- Relaciones sentimentales ()
- Ninguna ()

5. ¿Usted ha participado en diferentes o varios de los eventos anteriores que dañan el clima laboral por uno o más ocasiones?
 - Si ()
 - No ()
6. ¿Usted se ha sentido afectado de manera verbal o psicológica por parte de sus compañeros?
 - Siempre ()
 - Casi siempre ()
 - Ocasionalmente ()
 - Nunca ()
7. ¿Usted se siente valorado por su jefe y compañeros en el área donde se desempeña?
 - Si ()
 - No ()
8. ¿Usted cree que se dan soluciones a los problemas existentes en la institución?
 - Si ()
 - No ()
9. ¿La institución hace el llamado de atención y sanciona oportunamente al colaborador que incumplan las normas y políticas?
 - Si ()
 - No ()
10. ¿Sus comentarios, críticas constructivas o sugerencias son bien aceptadas por sus compañeros?
 - Si
 - No
11. ¿Usted tiene una comunicación asertiva dentro de la institución?
 - Siempre ()
 - Ocasionalmente ()

Casi siempre ()

Nunca ()

12. ¿Cuándo usted tiene dudas o desconfianza se siente en libertad de preguntárselas a su jefe?

Si ()

No ()

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

Si ()

No ()

14. ¿Usted considera necesario implementar un plan mejoras para aumentar el clima laboral dentro de la institución?

Si ()

No ()

15.7 ENTREVISTA APLICADA



Estimado/a 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 “PLAN DE MEJORAS DE CLIMA LABORAL PARA EL GAD PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2022”.

Preguntas para la entrevista

1. ¿La institución administrada actualmente por su persona dispone de un plan de mejoras de clima laboral en ejecución o actual?
2. ¿Desde su punto de vista la organización permite o brinda una adecuada integración del personal con la institución?
3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento y compromiso de sus colaboradores con la institución en cuanto a (¿misión, visión, valores)?
4. ¿Cuál es el procedimiento que la institución ejecuta con un colaborador al realizar actividades que afecten al clima laboral de la organización?
5. ¿Cómo observa al clima laboral dentro de la institución?
6. ¿Cómo evalúa la laboral del departamento de talento humano al controlar el adecuado comportamiento de los colaboradores un mejor clima laboral?
7. ¿Cree conveniente implementar un Plan de mejoras de clima que facilite un mejor ambiente laboral entre todos sus colaboradores?

8. ¿Usted considera que un Plan de mejoras de clima laboral aumentara la productividad de sus colaboradores?
9. ¿Utilizaría un Plan de mejoras de clima laboral como estrategia para retroalimentar a los colaboradores acerca de sus funciones y de esta manera alinearlos con los objetivos organizacionales?
10. ¿Una vez finalizado el presente proyecto de investigación nos permitiría socializarlo con su persona y sea determinación suya el implementarlo si o no?

15.8 PLAN DE SOCIALIZACIÓN

Tabla 43:

Plan de Capacitación.

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
15/9/2022	Infocus Computadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Palabras de bienvenida por parte del subdirector de talento humano. ✓ Presentación respectiva de mi persona. ✓ Socialización del Plan de clima Laboral dirigido al Gad Provincial de Zamora Chinchipe. ✓ Preguntas realizadas por los colaboradores sobre mi Socialización. ✓ Entrega del Bronchure al 	<p>El objetivo es que la respectiva socialización ayude a mejorar las condiciones de trabajo y así aportar de manera efectiva hacia el Gad Provincial de Zamora Chinchipe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación de la empresa. ✓ Marco legal ✓ Diagnóstico de la empresa ✓ Cuadro comparativo de ventajas y ventajas ✓ Propuesta de acción ✓ Áreas que intervenir ✓ Resultados esperados 	Jueves	15H00 Hasta 16H00	

subdirector	de
talento humano.	
✓ Refrigerio.	

Nota: Se realizo el cronograma para el plan de socialización.

15.9 CERTIFICADO DE ABSTRACT



CERTIF. N°: 008- JG-ISTS-2022
Loja, 21 de Octubre de 2022

El suscrito, Lic. Jordy 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 la señorita **BURI PACCHA KENIA NOHELY** 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. Jordy 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

15.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

FASE 1

Figura 30:

Búsqueda de información bibliográfica.



Nota: Se realizó la búsqueda de información bibliográfica para la realización del ante proyecto de investigación.

Figura 31:

Entrega del ante proyecto.



Nota: *Se realizo la entrega del ante proyecto de investigación.*

FASE 2

Figura 32:

Encuesta online.



Nota: Se desarrollo a colaboradores del Gad Provincial. Año 2022.

Figura 33:

Encuesta online.



Nota: Fue desarrollada por colaboradores del Gad Provincial. Año 2022.

Figura 34:

Entrevista



Nota: Se realizó la entrevista al Prefecto Clever Jiménez. Año 2022.

Figura 35:

Entrevista.



Nota: Se realizó la entrevista al subdirector de talento humano Ingeniero Pablo Palma. Año 2022.

Figura 36:

Entrevista.



Nota: Se desarrollo la entrevista al director financiero Ingeniero Marlon Herrera. Año 2022.

SOCIALIZACIÓN

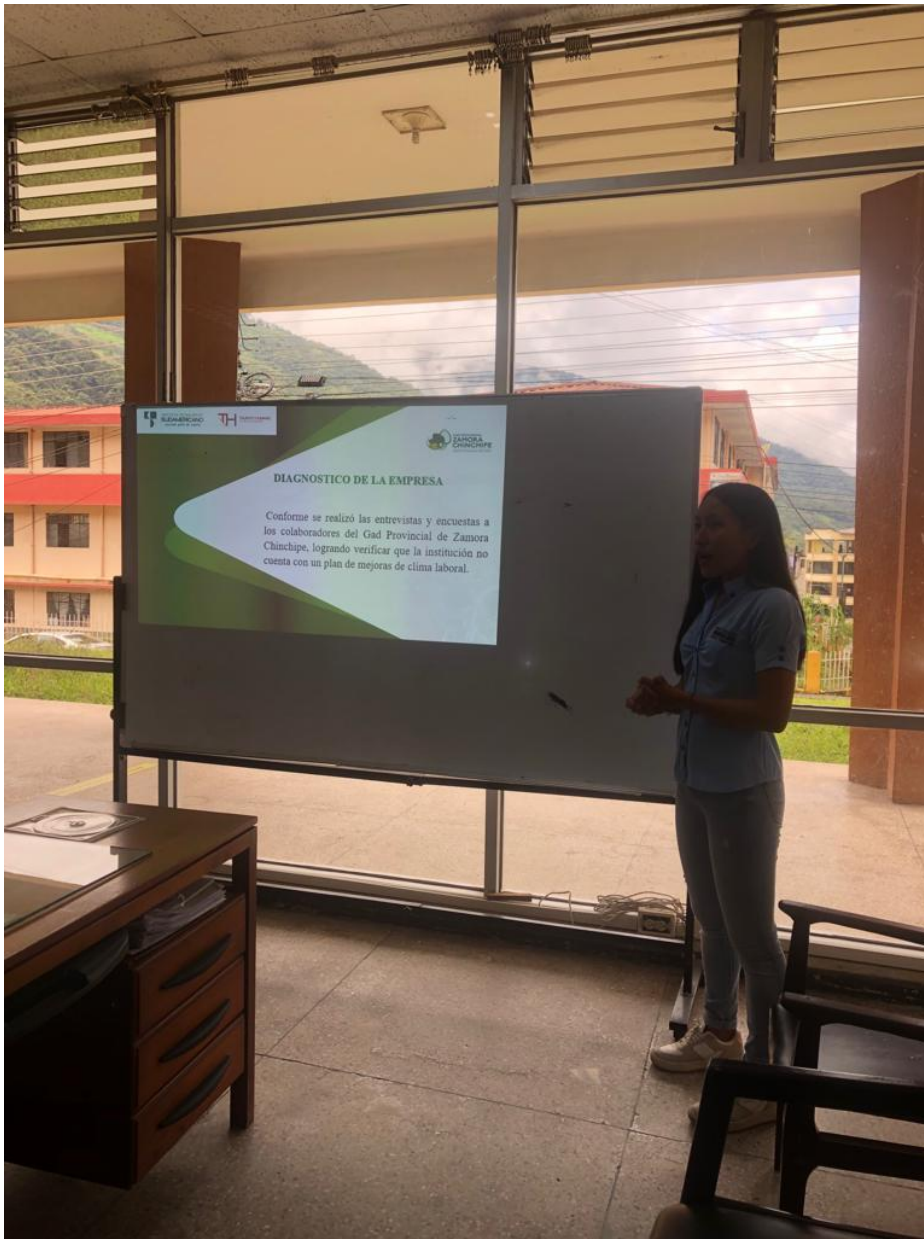
Figura 37:

Entrega del bronchure.



Nota: Se realizo la entrega del bronchure al subdirector de talento humano. Año 2022.

Figura 38:
Socialización.



Nota: *Se realizó la socialización de los resultados esperados de la propuesta de acción. Año 2022.*

Figura 39:
Socialización.



Nota: *Se socializo con los colaboradores del departamento de talento humano.*