



Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Título de la propuesta: **Diagnóstico del clima laboral de una
unidad específica Unidad Educativa 5 de junio Quito**

Trabajo de titulación presentado como requisito previo para optar por
el título de **Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano**

Autora: Aguilar Ortega, Nayeli Vanessa

Tutor: Dra. Rojas Castillo, Carmen

Paralelo: 1-4 TSTHQ1

Distrito Metropolitano de Quito, marzo de 2023

CERTIFICADO DEL TUTOR

En el Tecnológico Universitario Pichincha es presentado por la ciudadana NAYELI VANESSA AGUILAR ORTEGA, optar por el título de Tecnóloga de Gestión de Talento Humano, CERTIFICO que dicho proyecto ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente

Dra. Carmen Rojas

cvrojas@tecnologicopichincha.edu.ec

Teléfono móvil: 0998233227

Cédula de identidad: 1801715853

DECLARACIÓN DE IDONEIDAD

Yo, NAYELI VANESSA AGUILAR ORTEGA, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún Proyecto de Grado aquí o en otra institución o calificación profesional y son absolutamente originales, auténticos y personales; y que, además, he referido las fuentes bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo los derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, para el aprovechamiento de futuras generaciones.

Nayeli Vanessa Aguilar

Ortega C.I 0202297628

Correo: [vanessaaguilar2306@gmail.c](mailto:vanessaaguilar2306@gmail.com)

[om](mailto:vanessaaguilar2306@gmail.com)

Teléfono móvil: 0981028648

DEDICATORIA

Dedico primero a Dios quien guio mi camino

Dedico de manera especial a mis padres, Rosario Ortega y Mario Aguilar, ellos han sido un ejemplo para la formación de mi vida profesional, ellos me enseñaron la responsabilidad y deseos de superación, teniendo en ellos un ejemplo a seguir.

A mi Hijo, Uriel Moreno, mi principal inspiración para esforzarme cada día y cumplir con todas mis metas y sueños propuestos para que él tenga un gran ejemplo a seguir

Vanessa Aguilar

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios, porque me ha dado la fortaleza para terminar este proyecto. Un agradecimiento profundo al Tecnológico Universitario Pichincha, por impartir buenos conocimientos y aprender de excelentes profesionales.

A mi tutora, Carmen Rojas un agradecimiento profundo por su arduo trabajo en esta etapa final de mi carrera, porque sus enseñanzas y consejos me permitieron cumplir con este sueño de culminar mi carrera profesional.

Vanessa Aguilar

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de titulación trata de un Diagnóstico del clima laboral en la Unidad Educativa 5 de junio localizada en la ciudad de Quito. Vamos a hablar sobre el clima laboral. Este proyecto tiene como finalidad observar todos los problemas que está ocasionando y para ello debemos tener varios puntos de vista para mejorar y solucionar las falencias que se presenta en la actualidad esto se implementó gracias a la carrera de Gestión de Talento Humano.

En el primer capítulo trata de la fundamentación teórica es el significado del proyecto dando una mejor explicación y un mejor uso.

En el segundo capítulo tiene un enfoque de porque va el diagnóstico y las estrategias con las que vamos a trabajar los métodos a implementar y el mejor manejo del problema.

En el tercer capítulo va la propuesta en esta parte se obtiene todo lo principal al proyecto para generar estrategias y ayudar con el problema así lograr cambiar el ambiente laboral para llegar a este punto se implementa todo lo anterior, como por ejemplo el análisis en donde se ve todas las falencias de cada docente tiene como objetivo manejar todos los problemas de la institución y solucionar de una manera adecuada.

Este proyecto tiene un propósito que es mejorar el clima laboral de una institución que tendrá grandes cambios y un mejor prestigio para que la institución siga creciendo y no decaiga para que sus docentes se sientan satisfechos de formar parte de esa institución.

Palabras claves: Ambiente laboral, institución, bienestar, docentes.

ABSTRACT

This titling project deals with a Diagnosis of the work environment in the 5 de Junio Educational Unit located in the city of Quito. Let's talk about the work environment. The purpose of this project is to observe all the problems that it is causing and for this we must have several points of view to improve and solve the shortcomings that are currently presented, this was implemented thanks to the Human Talent Management career.

In the first chapter deals with the theoretical foundation is the meaning of the project giving a better explanation and better use.

In the second chapter, it has an approach to why the diagnosis is going and the strategies with which we are going to work, the methods to be implemented and the best management of the problem.

In the third chapter, the proposal is in this part, all the main aspects of the project are obtained to generate strategies and help with the problem, thus managing to change the work environment to reach this point, all of the above is implemented, such as the analysis where the He sees all the shortcomings of each teacher, his objective is to handle all the problems of the institution and solve them in an adequate way.

This project has a purpose that is to improve the work environment of an institution that will have great changes and a better prestige so that the institution continues to grow and does not decline so that its teachers feel satisfied to be part of that institution.

Keywords: Work environment, institution, well-being, teachers.

Índice de contenido

RESUMEN EJECUTIVO	6
ABSTRACT	7
Tema.....	10
Planteamiento del problema	10
Características del problema.....	10
Formulación del problema.....	11
Análisis crítico del problema.....	11
Objetivos del proyecto	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
Idea a defender.....	13
Justificación.....	13
Marco temporo espacial	14
CAPITULO 1: Fundamentación teórica.....	17
Relación con los colaboradores.....	20
Marco Legal.....	26
Marco conceptual.....	27
Ejes del Proyecto integrador.....	30
CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL.....	31

Método de investigación.	32
Encuesta.....	32
Preguntas usadas para la encuesta.....	32
Link de la encuesta.....	32
Encabezado de la encuesta.	33
Respuestas y diagrama circular.....	33
Conclusiones generales.	40
Recomendaciones.....	41
CAPÍTULO III: Propuesta.	42
Taller de administración efectiva del tiempo.	42
Taller de motivación dado por la Escuela politécnica nacional.	43
Gestión del tiempo.	44
Charlas motivacionales.....	46
Objetivos de las charlas motivacionales.....	47
Plan de incentivos.	50
Objetivos de un plan de incentivos.	51
Herramienta para el plan de incentivos.	53
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	58
Bibliografía.....	59

Tema

Diagnóstico del clima laboral de una unidad específica Unidad Educativa 5 de junio
Quito

Planteamiento del problema

Es importante brindarles un buen ambiente laboral a todos nuestros trabajadores para que ellos se sientan a gusto en su área de trabajo y motivarles a crecer en el área laboral.

Es fundamental que no exista dificultad en el trabajo y no impida lograr los objetivos propuestos es importante conocer las necesidades del trabajador y sus metas.

Características del problema.

- Los trabajadores de la institución no tienen una buena comunicación.
- Los colaboradores no cooperan dentro de la institución.
- Dentro de la institución no existe un buen manejo de conflictos.

Causas del problema

- Falta de compromiso y comunicación
- Falta de liderazgo.
- Disminuye la productividad

Pronóstico del problema

- Aumentará un mayor conflicto entre los trabajadores
- Creará un estrés laboral
- Habrá renunciadas en el área laboral

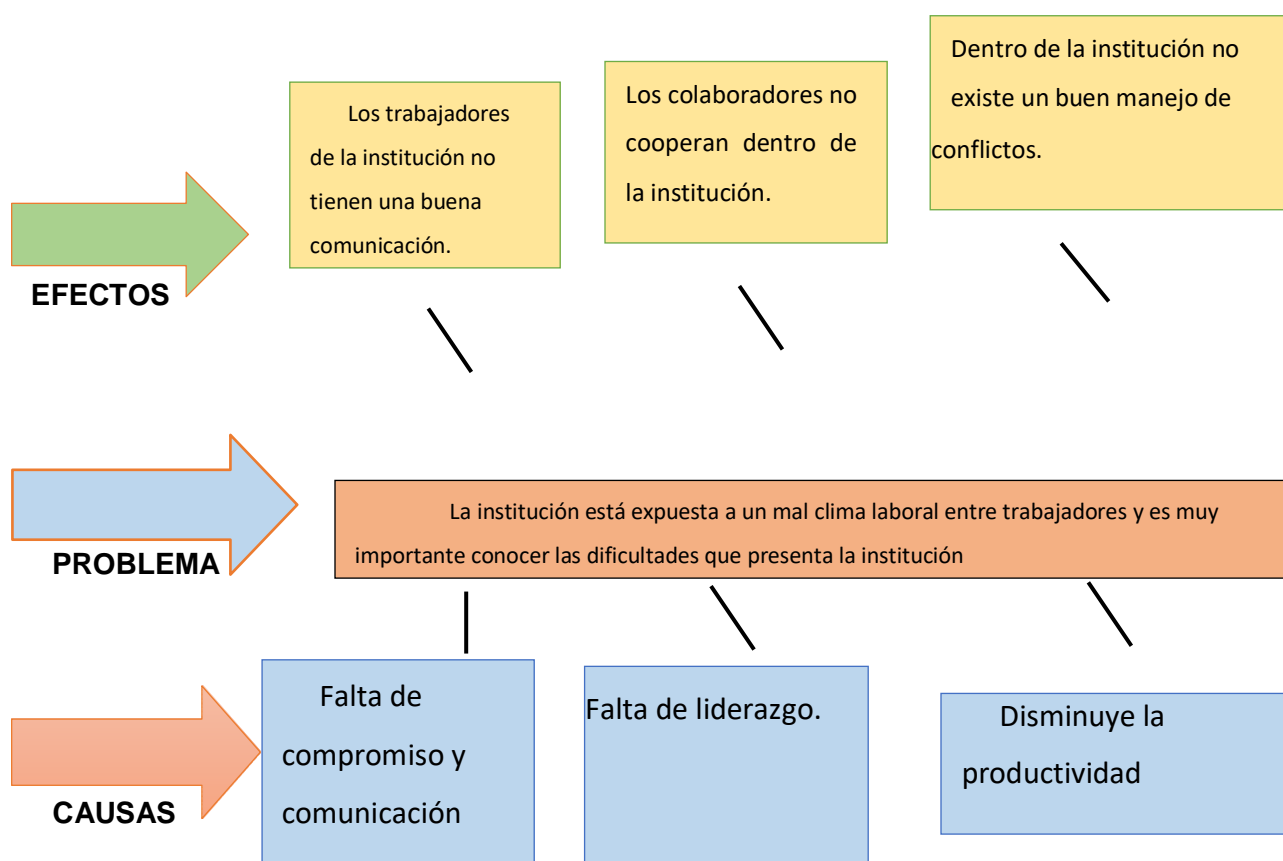
Formulación del problema

La institución está expuesta a un mal clima laboral entre trabajadores y es muy importante conocer las dificultades que presenta la institución.

La falta de comunicación y liderazgo debilita que la institución tenga un buen clima laboral.

Por ello es importante conocer las metas y objetivos que tienen todos nuestros colaboradores.

Análisis crítico del problema



Líneas y sublíneas de investigación

Figura 1 Líneas de investigación

Línea de investigación	El plan nacional de gobierno es garantizar los derechos y servicios promoviendo así la inclusión social.
Sublíneas de investigación	Mejorar en clima laboral en la Unidad Educativa 5 de junio para así la institución mejore y no exista ningún conflicto mejorando así su área de trabajo y logrando objetivos y corto y largo plazo.
	Así ayudamos a nuestros docentes que se sientan a gusto en su área de trabajo.

Fuente: Elaborada por Ortega N. diciembre 2022.

Objetivos del proyecto

Diagnostico del clima laboral de una unidad especifica Unidad Educativa 5 de junio Quito

Objetivo general

Identificar el clima laboral en el área educativa de la Unidad Educativa 5 de junio en la ciudad de Quito en el mes de diciembre del 2022.

Objetivos específicos

Realizamos una observación del clima laboral en la institución 5 de junio donde analizaremos la inconformidad dentro de la institución mediante encuestas.

Generar actividades para que nuestros docentes puedan integrarse y así mejorar el clima laboral.

Motivar a nuestros docentes sus logros para que ellos así se sientan a gusto en su área de trabajo.

Idea a defender

Existe investigación en la institución sobre el clima laboral, pero mi proyecto se basa en dar una alternativa en la mejora de la calidad del clima laboral de los colaboradores mejorando así la calidad y calidez de todos los trabajadores para ellos así tengan un buen clima laboral y logren todas sus metas y objetivos a alcanzar.

Justificación

Para mejorar el clima laboral dentro de la Institución Educativa Fiscal 5 de junio para que cada colaborador se sienta cómodo en su área de trabajo y logren todos sus objetivos y metas propuestas para así ellos puedan brindar una buena educación y un buen compañerismo entre colaboradores realizando nuevas propuestas en el área cambiando de orden sus actividades para que ellos así no mantengan la misma rutina.

La mejora del ambiente laboral entre docentes de la institución y no exista una renuncia y así ellos puedan brindar una mejor educación a cada uno de sus estudiantes, docentes que están dentro de institución y exista una mejora en el clima laboral motivando así sus logros y confiando en cada uno de nuestros docentes tomando en cuenta cada una de sus opiniones y sugerencias.

En la institución Educativa Fiscal 5 de junio, vamos a realizar charlas para la mejora del clima laboral utilizando recursos como: computador, proyector y volantes y así escuchando cada una de sus opiniones y que la institución no caiga en un estrés laboral que todos nuestros docentes se sientan a gusto trabajando en su área de trabajando motivando y así cambiar su rutina de trabajo.

Al momento de generar este plan para la mejora del clima laboral para dar así una buena imagen de nuestra institución y poder seguir creciendo como institución por ello es importante tratar temas que están fallando en nuestra institución convirtiéndole en una pauta para avanzar y dar un cambio y seguir logrando los objetivos propuestos y que nuestra institución siga teniendo un gran prestigio.

El plan va a tener grandes beneficios en la institución con nuestros docentes incrementando nuevas ideas y mejorando el clima laboral de la institución generando una mejora entre docentes y que la institución mantenga el gran prestigio y otorgando una gran satisfacción a nuestros docentes para que ellos se sienta a gusto en su área de

trabajo y no todo se vuelva rutinario.

Marco temporo espacial

Tiempo

Localización

Dir. Pinllopata OE1-389 y Moraspungo (El Calzado)

Macro localización (Google map, detalle con nombres de calle y barrios).

Figura 2 Ubicación de la unidad educativa 5 de junio.



Fuente: Tomado de Google Maps.

Dir. Pinllopata OE1-389 y Moraspungo (El Calzado)

Micro localización Google map, Croquis y fotografía)

Figura 3 Micro localización de la unidad educativa 5 de junio.



Fuente: Tomado de Google Maps.

Marco institucional

Figura 4 Sello de la unidad educativa 5 de junio.



Fuente: Tomado de Google Imágenes.

Frase fuerza

EL SABER ES PODER

Principios

- **Liderazgo**

Establecer el aprendizaje profundo y una dinámica de acción formativa a todos nuestros estudiantes

- **Trabajo en equipo**

Un grupo de docentes donde todos tienen un objetivo en común y todos deben trabajar de manera colaborativa para así el proyecto crezca

- **Innovación**

Es importante la incorporación planificada orientando a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje

Misión

Brindar una educación de calidad y calidez con políticas de Buen vivir, valores, cuidado ambiental, respetando las creencias religiosas nos enfocamos en formar a nuestros estudiantes para que sean el futuro de la patria con buenos principios y valores y así aporten al país.

Visión

Ser una institución de gran prestigio para la sociedad innovando cada día de manera pedagógica y tecnológica con un equipo de docentes capacitados para brindar una excelente educación logrando todos los objetivos propuestos.

Valores

- **Compromiso**

Es muy importante la educación de nuestros estudiantes el compromiso debe existir entre docentes, padres y estudiantes para poder trabajar en un solo renglón.

- **Ética**

Es la manera de estudiar el comportamiento de nuestros estudiantes para poder tener una mejor convivencia.

- **Lealtad**

Es importante estudiar en una institución del agrado de los estudiantes para así tener un gran futuro y ellos recomienden un buen servicio.

- **Integridad**

Es el medio en el cual garantizamos el acceso a la educación a todos nuestros estudiantes.

CAPITULO 1: Fundamentación teórica.

Para poder generar un buen diagnóstico de clima laboral debemos conocer las bases y los fundamentos de cada una de las partes es así que debemos conocer que es y como reconocer un clima laboral, como mejorar, cuáles son sus ventajas y características.

Reconocer de igual forma las dimensiones del clima laboral y como estas se derivan y con esta base comenzar a plantear el diagnóstico que se requiere para la Unidad educativa 5 de junio. Reconocer el alcance y los objetivos que se buscan alcanzar con este diagnóstico.

Clima organizacional.

El clima laboral se puede medir aplicando esta herramienta a los empleados de la empresa; Una de las posibilidades es el uso de encuestas a empleados. Hasta la fecha, muchas empresas no conocen las herramientas de medición del lugar de trabajo existentes. Esta dimensión es el primer paso para crear un equipo eficaz y comprometido con la estrategia de la organización. Al medir el ambiente de trabajo, las empresas pueden conocer cómo los empleados perciben las condiciones físicas y emocionales en las que trabajan. De esta manera, se identifican áreas de mejora, lo que permite un ambiente de trabajo positivo e inclusivo. Se tienen en cuenta varios factores, desde la relación entre el empleado y su puesto, hasta la compensación y el reconocimiento por parte de la empresa. Sin embargo, aquí los dividiremos en componentes tangibles e intangibles.

Según Chiavenato (2000) Citado por (Solarte, 2009) indica que el Clima Organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral y son percibidas por los colaboradores y tienen influencia directa en su comportamiento.

La calidad de vida laboral es un concepto cada vez más común en las organizaciones que quieren ser más conscientes del entorno de sus empleados. Por ello, hoy es necesario que te fijes en qué es el clima laboral y cómo mejorarlo para el crecimiento de tu empresa y la motivación profesional y fidelización de tus empleados. Un ambiente de trabajo positivo es clave para mejorar la productividad, mejorar el desempeño de la empresa y la satisfacción laboral.

El clima laboral es uno de los factores más importantes que afectan el desarrollo de la empresa. Por lo tanto, es necesario ser consciente de todos los factores que contribuyen y pueden perjudicar su bienestar. Hoy no basta con trabajar para vivir. Las personas valoran la autorrealización, que incluye trabajar en una industria que disfrutan, desarrollar proyectos emocionantes para enriquecer sus vidas personales y poder contar con un buen ambiente de trabajo para completar sus tareas diarias. Todos estos aspectos son especialmente importantes cuando se trabaja la satisfacción laboral.

De esta forma, el responsable de la empresa debe vigilar las condiciones de trabajo resultantes, los posibles celos profesionales y otras condiciones que puedan generar un mal clima laboral en la organización. (Cajas, 2018)

Conocer el entorno organizacional de su empresa es importante porque le permite comprender cómo los empleados perciben las políticas y prácticas del empleador, así como su relación laboral.

Características: clima organizacional.

Un buen clima laboral tiene un impacto significativo en la motivación de los empleados, la eficacia de las tareas, la satisfacción y la productividad. Las personas necesitan sentirse comprometidas con su trabajo y un buen ambiente lo hace posible. Aquí hay algunas ventajas clave de un buen ambiente de trabajo:

- **Aumente la eficiencia y la productividad**

Si el talento humano se siente apreciado, es probable que aumente la eficiencia y la productividad. Una persona que es feliz y se siente importante se vuelve más productiva. El 68% de las empresas indica que la experiencia de los empleados es un factor importante para lograr los objetivos comerciales.

Además, según un informe de Gallup, los empleadores que se enfocan en la experiencia de los empleados ven un aumento del 17 % en la productividad, una disminución del 24 % en los ingresos de los empleados y un aumento del 21 % en las ganancias. mejor mantenido La felicidad en el trabajo reduce la rotación de empleados en un 51 % y aumenta la retención de talento en un 44 %.

Figura 5 Cuadro comparativo climas laborales.

Elementos	Clima autoritario		Clima participativo	
	Explotador	Paternalista	Consultivo	Participación de grupo
Comunicación	Poca comunicación con alta distorsión	Poca comunicación con interacciones de condescendencia o precaución	Comunicación descendente con la poca existencia de comunicación ascendente y lateral	Comunicación descendente ascendente y lateral
Toma de decisiones	Se toman en la cumbre con poca información	Las políticas se deciden en la cumbre, la aplicación se decide en niveles más bajos y todas son de base individual	Se toman en la cumbre pero permite a los empleados las decisiones específicas	Diseminado en toda la organización
Control	Se efectúa solo en la cumbre y existe una organización informal que busca reducir el control formal	Se efectúa en la cumbre y puede existir una organización informal que puede apoyar o ser resistencia	Se delega responsabilidades de arriba hacia abajo	Responsabilidades en todos los niveles

Fuente: *El clima organizacional en la empresa Logomundo (Aguirre, 2016)*

- **Mayor retención de personal.**

La lealtad del cliente es tan importante como la lealtad de los empleados. Es más probable que una persona que está satisfecha con su trabajo permanezca en él que una persona insatisfecha.

Y esa misma persona estará satisfecha con su empresa al comunicarse directamente con los clientes o buscadores de empleo. Reducir el ausentismo Renunciar es una de las mayores amenazas para las empresas, especialmente para aquellas que se recuperan de una serie de malos días.

Según Gutiérrez (2013) el aumento de la satisfacción y satisfacción que brinda un buen clima organizacional protege a los empleados de dejar sus puestos de trabajo o no cumplir con las tareas asignadas. La publicidad gratuita creada por un grupo de empleados satisfechos tiene un valor incalculable y sigue siendo una de las mejores formas de conseguir que más y más buscadores de empleo conozcan su negocio.

Por lo tanto, la búsqueda del bienestar de los empleados puede conducir a un mejor trabajo en equipo. Además de aumentar la productividad, también puede reducir los días de baja

por enfermedad o debido a los accidentes de trabajo. Ayudar a los empleados a desarrollar un estilo de vida saludable. Ignora cualquier hábito poco saludable o peligroso que puedan tener. Una clase de yoga semanal o un baile en equipo es una de esas actividades que fomenta y promueve un estilo de vida saludable. (Gutierrez, 2013, pág. 45)

- **Relación con los colaboradores.**

El clima organizacional ha existido desde el comienzo del trabajo humano. Sin embargo, actualmente existe un gran interés por investigar en este campo laboral, todo ello con el objetivo de crear un entorno laboral adecuado para los empleados. Los accidentes de trabajo son dañinos, agotadores y mucho menos seguros.

Las personas realizan su trabajo en un entorno hostil, por lo que el trabajo y el entorno en el que se desarrolla juega un papel importante en la vida de la organización. Por lo tanto, se hace hincapié en el hecho de que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo. El clima organizacional actual está evolucionando rápidamente, y las condiciones físicas y psicológicas en el ambiente de trabajo continúan ampliándose, convirtiéndose en una de las áreas más importantes en la organización.

Durante nuestra vida, pasamos aproximadamente 90.000 horas en el trabajo. Sin embargo, por suerte para aquellos de nosotros que nos gustan, sabemos que tomará mucho tiempo. Por eso, hoy te ofrecemos algunos consejos para crear un ambiente de trabajo saludable. (Mec, 2009, pág. 25).

Dimensiones del clima laboral.

Las variables investigadas se dividen en cinco dimensiones: gestión, motivación, reciprocidad, compromiso y comunicación.

Según Alina Pérez (2013) Se seleccionaron cuatro categorías de cada dimensión en el caso del liderazgo, motivación, reciprocidad y participación a diferencia del instrumento original propuesto por la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud e incluido en la declaración.

Conociendo primero los ocho criterios del clima organizacional los cuales son:

- **Los métodos de mando:** La forma en que los líderes de los grupos se comunican y se guían con sus diferentes colaboradores.

- **Las características de las fuerzas motivacionales:** Reconoce en si la motivación de cada colaborador y las ganas que lo impulsan a lograr cada objetivo.
- **Las características de los procesos de comunicación:** Reconoce las formas en que los colaboradores se comunican entre sí y con sus líderes.
- **Las características de los procesos de influencia:** Es la relación de cada colaborador con sus líderes para plantearse los objetivos a cumplir.
- **Las características de los procesos en la toma de decisiones:** Es la manera en la cual se toma las decisiones en cada área y como estas ayudan a lograr los objetivos planteados.
- **Las características de los procesos de planeación:** Se denota los pros y los contras de los procesos generados para lograr los objetivos internos.
- **Las características de los procesos de control:** Reconoce el control y la manera en que se guían a las diferentes áreas dentro de la organización.
- **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** Los objetivos se ven relacionados directamente con el rendimiento y la búsqueda del perfeccionamiento de cada miembro.

En el clima organizacional podemos identificar las siguientes dimensiones:

1.-Estructura:

Representa la organización en si como esta se divide y como los colaboradores están repartidas dentro de la misma.

2.-Responsabilidad:

Es la manera en que los colaboradores tienen su autonomía dentro de la empresa generando confianza con los líderes en su toma de decisiones.

3.-Recompensa:

Son los incentivos que se dan a los colaboradores que llegan a las metas planteadas y que pueden generar un mejor funcionamiento interno.

4.-Relaciones:

Representa las relaciones tanto de comunicación como personales de los colaboradores de una organización estas pueden estar dependiendo en su mayoría del clima organizacional y como este afecta sus relaciones.

5.-Cooperacion:

Se toma como referencia la colaboración entre colaborador-líder o colaborador-colaborador para llegar a los objetivos que son planteados.

6.-Conflictos:

Reconocer los errores dentro de la organización tanto con colaboradores con líderes y saber manejarlos de una manera objetiva.

7.-Identidad:

Es el sentido de pertenencia que tiene cada colaborador con sus áreas de trabajo y a con la organización.

Estas dimensiones son una herramienta de diagnóstico donde todos ven el entorno de manera diferente y con lo cual podemos medir la calidad de trabajo basándonos en como cada colaborador maneja cada punto antes mencionado. (Pérez, 2013)

Según los autores (Koys & Decottis, 1991) citados de (Pilligua, 2017), afirman que el clima organizacional se divide en clima psicológico y clima organizacional, el primero se utiliza en la investigación personalización con empleados de la empresa mientras el otro está en organización; ambos miden el nivel percibido de experiencia de los empleados.

Factores externos que influyen en el clima organizacional.

Además de una retribución económica razonable, otro factor determinante es el entorno externo laboral. Para garantizar el crecimiento sostenible de la empresa, cada empleador debe proporcionar un entorno de trabajo positivo para sus empleados. De esta forma, se puede influir positivamente en el ambiente del equipo y así afectar el funcionamiento y la productividad de la empresa.

El ambiente de trabajo no es solo un espacio físico donde los empleados realizan un trabajo profesional y son recompensados económicamente.

Reconociendo que dentro del clima organizacional no solo hay afecciones internas si no también externas estas pueden ser:

Figura 6 Factores externos que influyen al clima organizacional.

1.- La competencia.	7.-Problemas sociales o ambientales (COVID-19)
2.- Los clientes.	8.-Aspectos culturales.
3.- Proveedores de la organización.	9.-Factores climáticos.
4.-La economía.	10.- Relaciones con empresas líderes.
5.-Los medios de comunicación.	11.-Problemas familiares (colaborador)
6.-Política (cuestiones legales).	12.-Seguridad.

Fuente: autoría propia previa investigación.

Motivación en la organización.

Hay muchos factores importantes y decisivos cuando queremos determinar las características óptimas del entorno de trabajo.

Necesitamos considerar las variables espaciales, psicológicas, sociológicas e incluso personales de cada empleado. Además, la estructura y asignación de roles se revisa constantemente para verificar el equilibrio.

Rara vez encontramos empresas en las que todos los empleados estén satisfechos con sus funciones y responsabilidades. Coincidentemente, las empresas con un ecosistema equilibrado y miembros felices tienen una tasa de éxito mucho más alta que otras empresas.

Cuando creamos nuestra empresa, nuestra visión para ella era enfocarnos en tener características óptimas de ambiente de trabajo durante la fase operativa. Las características del ambiente laboral pueden ser evaluadas en base a indicadores específicos, que dependerán de la división del trabajo en la empresa.

Según la estructura general, los diferentes sistemas de puntuación deben definir el requisito que estableceremos para cada miembro del equipo. Niveles de recompensa, oportunidades de crecimiento y reconocimiento a la excelencia en todos los sentidos que te motivan a seguir adelante. (Chavez, 2011)

Además, hay muchos otros factores a considerar y, por supuesto, una de las condiciones más dañinas en el ambiente de trabajo es la motivación, cuando los empleados realizan funciones muy diferentes o, peor aún, sus funciones no están completamente definidas. Sin esta claridad,

podríamos crear muchas complicaciones en la empresa y aumentar las disputas entre los empleados.

Liderazgo.

Según Vélez Inaki (2008) El concepto de liderazgo se puede definir como la capacidad de una persona para influir, organizar y motivar a otros. Estas actividades involucrarán a otras personas, como empleados de la empresa, para lograr un objetivo común.

Lewin, Lippitt y White (1939) indican que los estilos de liderazgo se clasifican en: democrático que incita a un mejor comportamiento entre los colaboradores, el autocrático se enfoca en los comportamientos agresivos y hostiles, y el estilo Laissez-Faire es un liderazgo no autoritario el líder tiene un rol pasivo ante su equipo y confía en que todo saldrá bien pero no siempre los resultados son los esperados.

Tipos de liderazgo.

El liderazgo tiene diferentes ramas las cuales nos ayudan a definir un líder con una de ellas reconociendo las siguientes:

Figura 7 Tipos de lideres.



Fuente: 6 estilos de liderazgo para logara resultados (Cerem, 2013)

Se recomienda estudiar a los participantes uno por uno, analizar su desempeño y gradualmente darles desafíos razonables basados en su desempeño general. Esto no solo mejorará en gran medida a nuestros empleados, sino que también los hará sentir empoderados para enfrentar situaciones desafiantes dentro y fuera del entorno laboral. (Velez, 2008).

Diagnóstico del clima organizacional.

Las empresas se enfrentan constantemente a desafíos que pueden afectar su crecimiento. Y además de la competencia o los cambios del mercado, hay muchos problemas dentro de la organización: en el ambiente de trabajo. Este entorno, también conocido como el "ambiente de trabajo", es de gran importancia para la productividad y el rendimiento. Para lo cual se necesita un diagnóstico efectivo para conocer cómo se encuentran los colaboradores.

Para generar un buen diagnóstico debemos conocer los objetivos, las acciones, los responsables, los recursos, el procedimiento y los indicadores, dando primero los conceptos base.

Objetivos: Es lo que se quiere lograr o alcanzar en este caso un buen diagnóstico del clima organizacional de la Unidad Educativa 5 de junio Quito.

Acciones: Lo que se debe hacer para cumplir con este objetivo.

Responsable: la o las personas encargadas de llevar a cabo este diagnóstico.

Recursos: Lo que se va a utilizar (materiales de apoyo) y el dinero o recursos económicos que la empresa necesita para este diagnóstico.

Procedimiento: La metodología y los pasos que se van a usar (encuestas o entrevistas) para generar este diagnóstico.

Indicadores: Son los medios para reconocer que se ha logrado el objetivo.

Se puede conocer de igual forma elementos propios del diagnóstico teniendo en cuenta que se debe cumplir de forma estricta con cada uno de los siguientes.

Figura 8 Pasos para elaborar un diagnóstico laboral.

1.- Elaboración del plan de diagnóstico.	4.-Análisis del FODA dentro de la organización.
2.- Recolección de información.	5.-Balance de las posibilidades reales.
3.-Procesamiento de la información.	6.-Identificación del problema.

Fuente: autoría propia previa investigación.

Ejemplo de matriz por medio de encuesta de un diagnóstico rápido de clima laboral.

Figura 9 Matriz ejemplo de diagnóstico de clima laboral.

Agencia de Call Center / Diagnóstico de clima laboral						
¿Todos los empleados cuentan con lo necesario para realizar sus actividades?						
		Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre
1	César Uribe					7
2	David Jevich					7
3	Denisse Tress					7
4	Fernanda Ramírez					3
5	Elizabeth Lagunes					4
6	Iván Mabbit					4
7	Óscar González					3
8	Raúl Almaráz					6
9	Maritza Ruíz					5
10	Flor Arellano					2
11	Alejandro Guzmán					1
12	Carmen Flores					1
13	Luis Hernández					1
14	Abigail Gómez					2
15	Daniela Torres					3
Total						56
¿Todos los empleados consideran a la agencia como un lugar flexible de trabajo?						
		Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre
1	César Uribe					10
2	David Jevich					10
3	Denisse Tress					8

Fuente: Como hacer un diagnóstico de clima laboral (Terreros, 2023)

Marco Legal

Constitución de la República

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

Leyes orgánicas

Art. 126.- De las evaluaciones. - Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de docentes que impartan materias tales como religión, catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

Art. 11.- Obligaciones. - Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones: g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.

Marco conceptual.

- **Desempeño laboral:** El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que realiza cada empleado para realizar sus tareas diarias en un período de tiempo determinado. Es un término de recursos humanos que se utiliza para entender cómo se desarrolla una persona en su rol. Aquí entran en juego diversos factores, como la eficiencia, eficacia o utilidad con que una persona desempeña su cargo, dados los deberes, expectativas y responsabilidades que conlleva.
- **Ambiente de trabajo:** El ambiente de trabajo se relaciona con las percepciones de los empleados sobre los factores que determinan la calidad de su experiencia en el lugar de trabajo. Estos factores pueden ser tangibles o intangibles.
- **Estrés de trabajo:** Según el Comité Europeo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés laboral se define como reacciones físicas y emocionales nocivas que se producen cuando las exigencias del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.
- **Clima laboral:** Se conoce como clima laboral al ambiente que se desarrolla entre los empleados de una empresa u oficina. La calidad del ambiente de trabajo afecta directamente la satisfacción de los empleados, lo que puede aumentar significativamente la productividad.

- **Enfermedades en el trabajo:** La evaluación de riesgos de la empresa o de sus servicios preventivos no incluye la evaluación de agentes o prácticas que puedan causar enfermedades, más allá de las sustancias tóxicas conocidas. Por ello, no se desarrollaron medidas preventivas para evitarlo, y por supuesto, no se estudiaron las enfermedades profesionales. Esto obliga a los trabajadores con estas enfermedades a derivar al sistema de salud pública, que cree que la enfermedad es común. Los profesionales que lo atienden a menudo tienen poco conocimiento del ambiente de trabajo, ya que el sistema no requiere que el historial médico incluya detalles del trabajo, títulos de trabajo, actividades, tareas o sustitutos del lugar de trabajo.
- **Capacitaciones:** La educación es fundamental para el desempeño de las tareas y proyectos, ya que es el proceso mediante el cual los empleados adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el ambiente de trabajo y desempeñar el trabajo que se les asigna.
- **Desarrollo humano:** El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo cree que el desarrollo humano se trata de un desarrollo humano que permite a las personas disfrutar de más oportunidades y un nivel de vida más alto.
- **Desempeño laboral:** El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que realiza cada empleado para realizar sus tareas diarias en un período de tiempo determinado. Es un término de recursos humanos que se utiliza para entender cómo se desarrolla una persona en su rol. Aquí entran en juego diversos factores, como la eficiencia, eficacia o utilidad con que una persona desempeña su cargo, dados los deberes, expectativas y responsabilidades que conlleva.
- **Cultura organizacional:** Una cultura organizacional sólida es importante para atraer nuevos talentos de recursos humanos. Estos principios configuran la personalidad de la empresa y constituyen la base de sus procesos y actitudes. Es por ello que cada empresa tiene su propia cultura organizacional. Hoy vamos a ver algunos de los principales tipos y la importancia de definirlos correctamente.
- **Eficiencia:** Según el Diccionario de la Real Academia Española, eficiencia es

la ‘capacidad de disponer de alguien o algo para conseguir el cumplimiento adecuado de una función.

- **Logros personales:** El logro es el resultado positivo de alcanzar una meta, superar un desafío, completar con éxito un proyecto o desarrollar un talento. Ya sea en un contexto personal, académico o profesional.
- **Liderazgo:** El liderazgo es una disciplina que se practica para influir conscientemente en un grupo para lograr un conjunto predeterminado de objetivos beneficiosos que ayuden a satisfacer las verdaderas necesidades del grupo.
- **Competencias laborales:** Las habilidades laborales son los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para participar adecuadamente en actividades laborales específicas. Las habilidades laborales también se denominan habilidades laborales o habilidades profesionales.
- **Buena actitud:** Una buena actitud puede cambiar muchas experiencias de vida. Las personas con actitud positiva pueden afrontar con valentía las vicisitudes de la vida, mantener la calma ante los problemas, mirar al futuro y superar los conflictos en las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional.
- **Oportunidades:** Oportunidad, del latín oportunistas, se refiere a la conveniencia de las circunstancias y la confluencia de espacios y períodos de tiempo adecuados para beneficiar o alcanzar metas. Por lo tanto, una oportunidad es un momento o condición que incita a una acción.

Ejes del Proyecto integrador

Figura 10 Ejes del proyecto.

Eje de formación	Materias integradoras	Resultados de aprendizaje
Formación de saberes, contexto y ambiente laboral.	Ética y sociedad	Analizar los valores morales de cada docente de la institución considerando así un buen desarrollo como persona y para así mantenga un buen futuro de manera profesional.
	Bienestar y compensación en el trabajo	Es importante manejar de manera adecuada un buen bienestar laboral y buenas compensaciones.
	Ambiente laboral	Analizar la buena percepción de nuestros docentes en cuanto determinar la calidad y calidez de su experiencia en su área de trabajo.

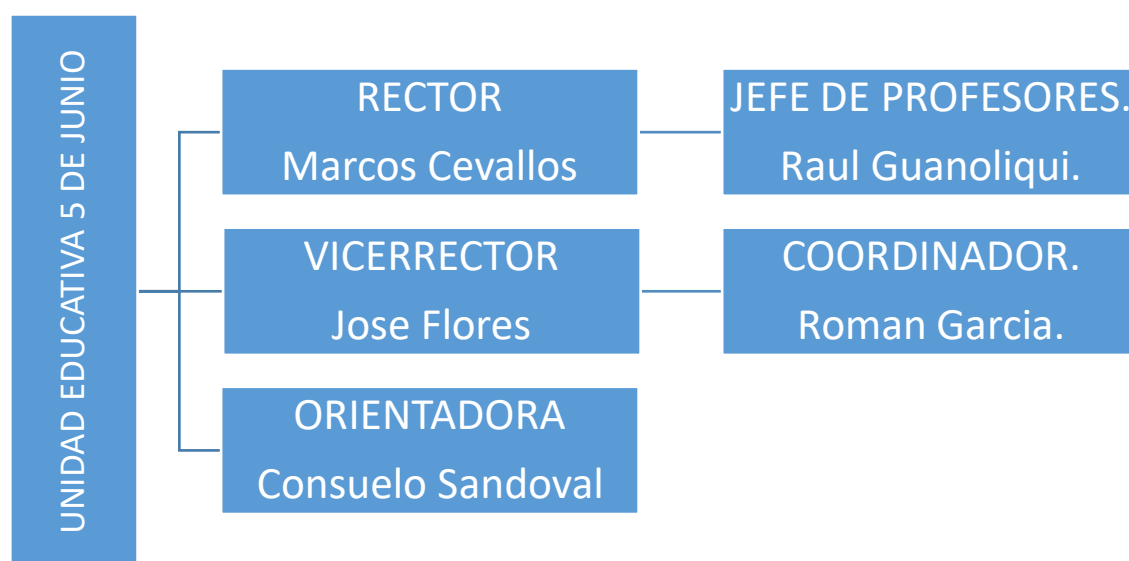
Fuente: autoría propia previa investigación.

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL.

El diagnóstico que se llevara a cabo para poder reconocer el clima laboral de la UNIDAD EDUCATIVA 5 DE JUNIO se realizó el día 25 de febrero del 2022 esta unidad educativa se encuentra situada en la Av. Pedro Vicente Maldonado, Quito 170148. Se realizará el diagnóstico a través de una encuesta a 5 personas de la unidad educativa en las oficinas de los docentes, esto se realizará a las 5 autoridades de la unidad: rector, vicerrector, coordinador, jefe de profesores, orientador.

Organizador grafico de las oficinas principales de la unidad.

Figura 11 Organigrama oficina docentes unidad educativa 5 de junio.



Fuente: autoría propia previa investigación.

Menciona JG Soft y Mark (2010) el lema de nuestro establecimiento es “Estudio y Aplicación forman a la Juventud” el cual ha sido el baluarte durante muchos años tanto para el personal docente como para la comunidad; ya que cómo podrían salir adelante nuestra juventud si no es con el estudio, la aplicación y el esfuerzo para cambiar nuestra situación y ser cada día mejores como personas y ciudadanos de nuestro Ecuador.

Método de investigación.

Los métodos de investigación son un elemento clave en la construcción de conocimiento efectivo sobre fenómenos específicos, por lo que es importante que todo investigador sepa en qué consisten, cuáles son sus características y qué depende de elegir uno u otro.

En este caso el método que se usará para conocer la satisfacción en su trabajo será la encuesta, con esto podremos tener datos claros y precisos de cómo se maneja el clima laboral dentro de la unidad educativa 5 de junio.

Encuesta

Se aplicará la encuesta a través de un medio online en este caso GOOGLE FORMS OFFICE.

Preguntas usadas para la encuesta.

Figura 12 Preguntas usadas para la encuesta.

1. ¿Mi jefe o supervisor de turno es justo con sus decisiones?
2. ¿Ha existido la posibilidad de innovar en mi área de trabajo?
3. ¿Tengo descansos entre horas o jornadas largas de trabajo?
4. ¿He encontrado buenos amigos en la organización?
5. ¿Los esfuerzos que realizo han tenido retribuciones para mi persona (incentivos)?
6. ¿Me siento bien en mi trabajo?
7. ¿La empresa reconoce y respeta mis tiempos en familia?
8. ¿Me gusta mi trabajo?

Fuente: autoría propia previa investigación.

Link de la encuesta.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfCBuXiDvb-ULVGI594OCu_p0Lp99u1nljvgticjKr988Q/viewform?usp=sf_link

Encabezado de la encuesta.

Figura 13: Encabezado de la encuesta.



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRIgnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Respuestas y diagrama circular.

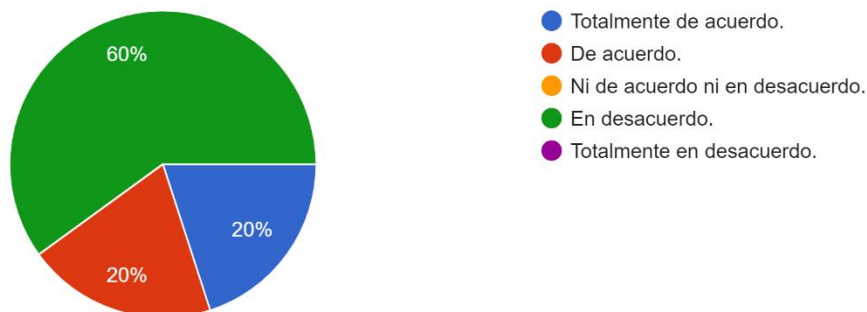
Figura 14 pregunta N°1

PREGUNTA 1	¿Mi jefe o supervisor de turno es justo con sus decisiones?				CONTEO
Totalmente de acuerdo				x	1
De acuerdo				x	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo					0
En desacuerdo	x	x	x		3
Totalmente en desacuerdo					0

Diagrama circular.

1. ¿Mi jefe o supervisor de turno es justo con sus decisiones?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRlGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

Según los resultados y el grafico podemos denotar que más del 50% de las personas encuestadas no están de acuerdo con las decisiones que toma su líder o supervisor con esto denota una mala comunicación de líder con colaborador teniendo con el 20% de acuerdo y totalmente de acuerdo, con esto podemos dar un comienzo para mejorar el clima laboral.

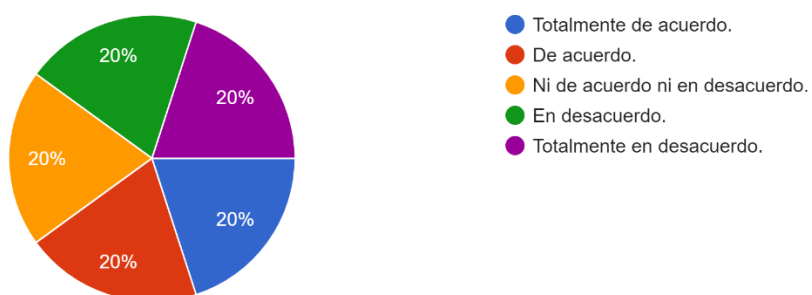
Figura 15 pregunta N°2

PREGUNTA 2	¿Ha existido la posibilidad de innovar en mi área de trabajo?				CONTEO
Totalmente de acuerdo	x				1
De acuerdo		x			1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo			x		1
En desacuerdo				x	1
Totalmente en desacuerdo				x	1

Diagrama circular.

2. ¿Ha existido la posibilidad de innovar en mi área de trabajo?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRlGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

Como observamos esta es la pregunta que más debate genera ya que todos tienen una perspectiva diferente de innovar y si se les permite teniendo así a todos con una sola respuesta

esto genera inquietudes con la comunicación y el libre albedrío para ejercer innovaciones en sus áreas de trabajo.

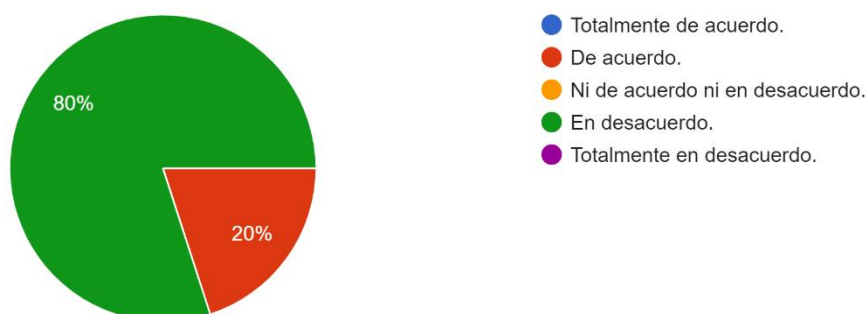
Figura 16 pregunta N°3

PREGUNTA 3	¿Tengo descansos entre horas o jornadas largas de trabajo?				CONTEO
Totalmente de acuerdo					0
De acuerdo				x	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo					0
En desacuerdo	x	x	x	x	4
Totalmente en desacuerdo					0

Diagrama circular.

3. ¿Tengo descansos entre horas o jornadas largas de trabajo?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRIgznQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

Como vemos los resultados que denota la pregunta son negativos ya que el 80% de las personas encuestadas están en desacuerdo y niegan tener horas de descanso entre jornadas largas de trabajo esto genera a su vez un estrés laboral fuerte lo que llevaría a un mal clima laboral.

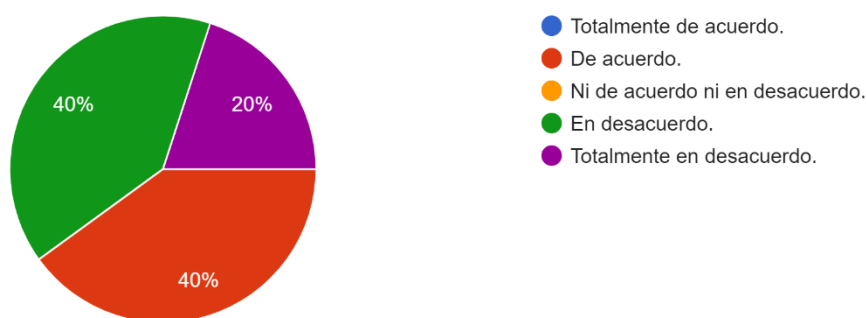
Figura 17 Pregunta N°4

PREGUNTA 4	¿He encontrado buenos amigos en la organización?				CONTEO	
Totalmente de acuerdo					x	1
De acuerdo	x	x				2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo						0
En desacuerdo			x	x		2
Totalmente en desacuerdo						0

Diagrama circular.

4. ¿He encontrado buenos amigos en la organización?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRlGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

Las respuestas en esta pregunta están divididas ya que un 40% denota que han encontrado buenos amigos en la organización, esto dando buenos ánimos y mejorando en parte el clima laboral, pero por otra parte existe un 40% más que no ha encontrado estos amigos, esto genera la incomunicación entre colaboradores y por ende perjudica al clima laboral, lo realmente preocupante es que el 20% no ha encontrado ni un solo amigo en sus áreas de trabajo, esto podría generar no solo estrés laboral sino también depresión.

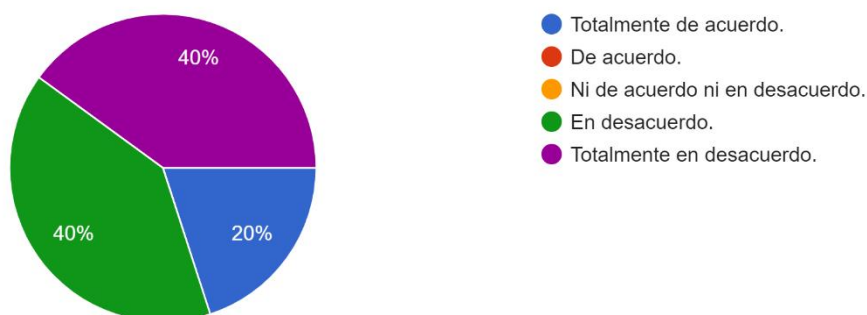
Figura 18 pregunta N°5

PREGUNTA 5	¿Los esfuerzos que realizo han tenido retribuciones para mi persona (incentivos)?				CONTEO	
Totalmente de acuerdo					x	1
De acuerdo	x	x				2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo						0
En desacuerdo			x	x		2
Totalmente en desacuerdo						0

Diagrama circular.

5. ¿Los esfuerzos que realizo han tenido retribuciones para mi persona (incentivos)?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRlGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

Como observamos los esfuerzos en las áreas de trabajo no han generado incentivos laborales para los colaboradores esto hace que la fatiga general aumenta ya que no son recompensados cuando sobre pasan sus propios límites teniendo así a un 40% de los encuestados en total desacuerdo a con la pregunta creando así un ambiente deplorable.

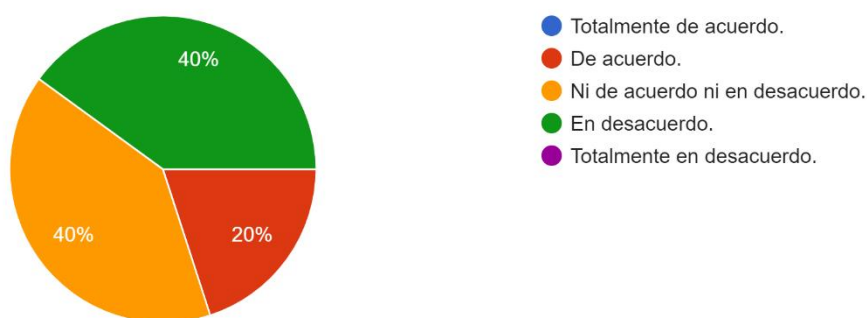
Figura 19 pregunta N°6

PREGUNTA 6	¿Me siento bien en mi trabajo?				CONTEO
Totalmente de acuerdo					0
De acuerdo				x	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	x	x			2
En desacuerdo			x	x	2
Totalmente en desacuerdo					0

Diagrama circular.

6. ¿Me siento bien en mi trabajo?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRlGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

En la respuesta 6 las personas no se encuentran en su mayoría cómodas en sus áreas de trabajo esto puede tener varios factores entre ellos las preguntas anteriores teniendo así que el 40% de los encuestados están en desacuerdo con la pregunta creando así un sentido de poca pertenencia con su organización y sus objetivos.

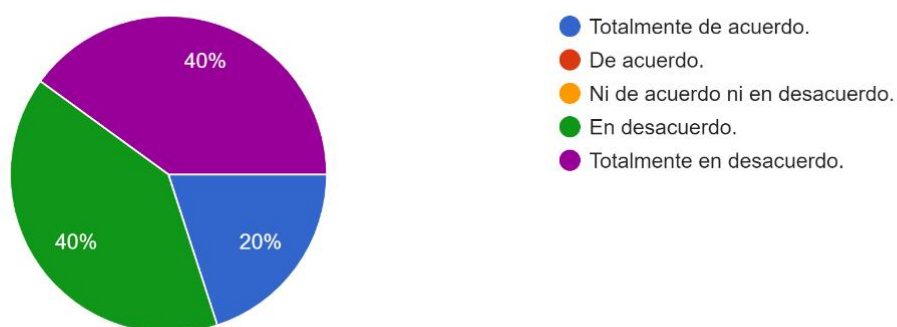
Figura 20 pregunta N°7

PREGUNTA 7	¿La empresa reconoce y respeta mis tiempos en familia?				CONTEO
Totalmente de acuerdo				x	1
De acuerdo					0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo					0
En desacuerdo	x	x			2
Totalmente en desacuerdo			x	x	2

Diagrama circular.

7. ¿La empresa reconoce y respeta mis tiempos en familia?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRlGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

Como en el caso de las horas de descanso vemos que en esta pregunta los trabajadores también se encuentran en total desacuerdo con la organización ya que lo más importante para cada ser humano es el tiempo que pasa con sus seres queridos en este caso puede ser familiares o amigos por lo cual vemos que el 40% no tiene el tiempo suficiente para pasar con sus familiares creando así una fatiga general y un posible estrés laboral.

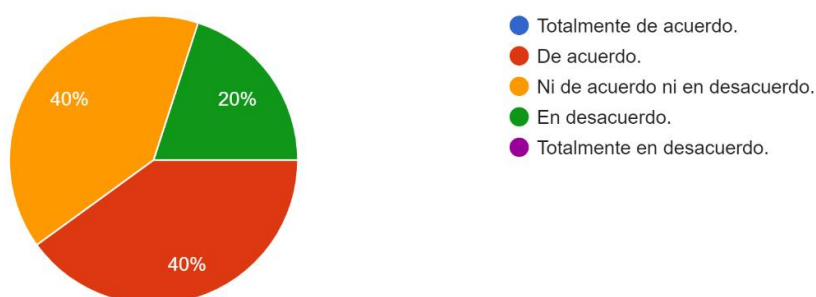
Figura 21 pregunta N°8

PREGUNTA 8	¿Me gusta mi trabajo?					CONTEO
Totalmente de acuerdo						0
De acuerdo	x	x				2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo			x	x		2
En desacuerdo					x	1
Totalmente en desacuerdo						0

Diagrama circular.

8. ¿Me gusta mi trabajo?

5 respuestas



Fuente: Google forms.

https://docs.google.com/forms/d/12QLCLjsdHkdpTI79rwXWPPRIgGnzQBeTO7sgtw3aqi_o/edit

Conclusiones.

A las personas de esta organización no les parece optimo su trabajo con todos los análisis antes mencionados por lo cual no tienen una respuesta clara con respecto a si les gusta o no su trabajo con esto podemos decir que en su totalidad a las personas no les gusta el trabajo en el que están debido a la falta de interés por parte de la organización.

Conclusiones generales.

Observando las preguntas y sus respectivas respuestas podemos tener varias conclusiones con respecto al clima laboral que se está manejando en la unidad educativa 5 de junio donde los colaboradores encuestados son personas de alto rango y las personas que más tiempo pasan dentro de la unidad educativa.

La organización no ha generado un buen clima laboral ya que los tiempos personales no son respetados por la empresa teniendo que no pueden pasar ni con su familia los tiempos

óptimos para poder mejorar su satisfacción y poder disfrutar los esfuerzos que se generan en la empresa.

No existen incentivos en la empresa ya que muchas de las personas han estado en desacuerdo con la pregunta, con esto se genera aún más estrés ya que muchos de los esfuerzos que se realizan día tras día en la empresa no son bien recompensados por los líderes y con esto se quita las ganas de “sudar la camiseta” como se menciona en varias organizaciones del país.

No existe un buen manejo de del tiempo en la organización ya que no se da descanso después de jornadas largas de trabajo con esto lo único que ocasionamos es que las personas se agoten y se estresen con esto bajamos su productividad y no solo se afectan personalmente si no que afecta a después lograr los objetivos que se ha planteado la empresa por lo cual concluimos que la unidad educativa 5 de junio no tiene un buen ambiente laboral teniendo así un diagnóstico claro de lo que está pasando y con esto poder tomar riendas en el asunto.

Recomendaciones.

Con los resultados obtenidos se recomienda manejar a cada colaborador por medio de charlas personales esto si de forma anónima para no generar desconfianza recordando que la entrevista nos ayudaría para. La conversación puede demostrar el compromiso de la empresa con la seguridad y los empleados, y analizar situaciones que pueden conducir a accidentes. Por lo general, el gerente responsable de la tarea analiza el trabajo del día y comenta los riesgos y controles. Los chats diarios son un ejemplo de participación de los empleados, ya que este es un momento obvio para expresar opiniones, experiencias o contribuciones al trabajo en cuestión.

El clima organizacional es uno de los factores importantes que afectan la actitud de los empleados hacia el trabajo. El clima laboral está relacionado con la participación de los empleados, la relación entre los empleados y sus jefes, la cultura organizacional, el espacio para el desarrollo personal de los empleados. La implicación de los empleados en el entorno laboral de una empresa no es solo una iniciativa anual del departamento de RRHH.

Diseñar este aspecto es un compromiso estratégico clave que impulsa el desempeño y la mejora continua a lo largo del año.

CAPÍTULO III: Propuesta.

Una vez revisado cada pregunta de la encuesta realizada y dado las conclusiones del caso podemos observar un clima laboral deplorable en la unidad educativa 5 de junio es por eso que debemos manejar de la mejor forma la propuesta que vamos a usar para mejorar este clima organizacional.

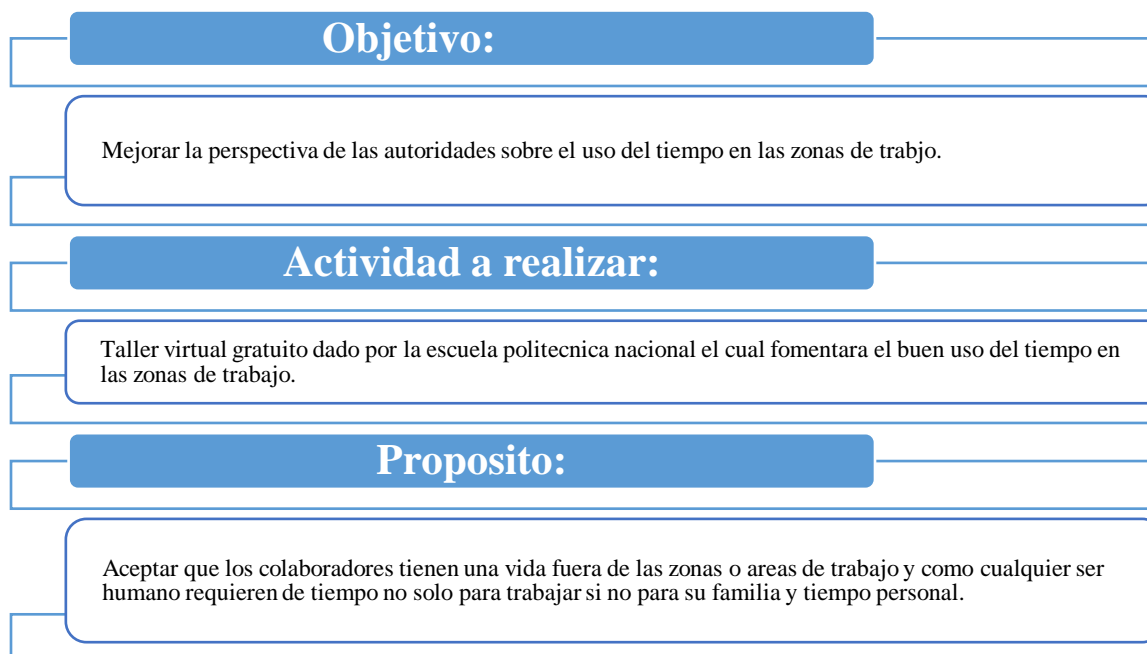
Como primer punto se debería manejar la administración del tiempo de cada uno de los participantes de la encuesta y los colaboradores en general ya que como punto fuerte y más importante lo que pudimos denotar es que hace una falta enorme la administración del tiempo.

Como siguiente punto la motivación de los colaboradores se encuentra baja por lo cual ayudas con charlas motivacionales sería fundamental para no solo mejorar el clima laboral si no la productividad en el puesto de trabajo, así también usar un plan de incentivos con el cual las personas se identifiquen más con la empresa en este caso con la unidad exudativa y quieran ser partícipes de cada objetivo que esta se plantee.

Taller de administración efectiva del tiempo.

El tiempo es uno de los recursos más preciados, pero también es el más escaso. Apenas hay 24 horas en un día, el tiempo vuela y puedes hacer lo que quieras. Sin embargo, la gestión de este recurso es clave para la consecución de objetivos personales, familiares y profesionales. El objetivo de este curso es brindar herramientas, técnicas y estrategias encaminadas a optimizar y administrar eficazmente el tiempo, de modo que, mediante la aplicación de estos procedimientos, los participantes puedan crear competencias efectivas en su entorno laboral y personal para el logro de metas específicas. y globalmente, trabajar activamente y gestionar técnicamente sus funciones, actividades y tareas.

Figura 22 Propuesta.



Fuente: autora propia previa investigación.

Taller de motivación dado por la Escuela politécnica nacional.

Los cursos de autoaprendizaje se caracterizan por el desarrollo de la autonomía, la colaboración, la autodisciplina, el razonamiento y el aprendizaje contextual. El estudiante acumula conocimiento a partir de diversas actividades y cuestionarios que se le ofrecen para desarrollar habilidades y destrezas, mientras encuentra recursos en la plataforma: objetos de aprendizaje, lecturas, videos, sitios web, etc.

Finalidad del taller.

Muchas veces el recurso más escaso disponible para una organización es el tiempo. El objetivo de esta intervención es aprender a realizar correctamente las tareas durante la jornada laboral para facilitar la consecución de los objetivos individuales y grupales. Desarrolle metas y objetivos y aprenda a desglosarlos

Metas específicas y realistas y, a su vez, implementar estas metas en tareas específicas.

En este curso, aprendemos cómo usar el tiempo limitado que todos tenemos para aprovecharlo al máximo, mientras reducimos el estrés asociado con plazos muy ajustados.

Gestión del tiempo.

La gestión del tiempo es la planificación y ejecución del tiempo dedicado a actividades específicas para aumentar la eficiencia y la productividad. Saber cuándo definir prioridades, plazos y objetivos para cada tarea ayudará a mantener la empresa organizada y evitará retrasos tanto en el trabajo de los empleados como en el de las máquinas y sistemas. El principal problema aquí no es saber qué es la gestión del tiempo, sino poner en práctica este concepto. Especialmente recientemente, como resultado de la pandemia de Covid-19, la mayoría de los equipos han comenzado a trabajar desde casa o de forma híbrida, y la gestión del tiempo se ha convertido en un gran desafío para los profesionales.

Figura 23 Tabla de dimensiones: Taller de administración efectiva del tiempo.

DIMENSIÓN: Taller de administración efectiva del tiempo.						
DIAGNÓSTICO: Se observó después de la encuesta que más del 80% de los colaboradores no cuentan con tiempos tanto de descanso como tiempo para pasar con sus familiares.						
OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	INDICADOR
Charlas con los colaboradores	Dialogar con los colaboradores para saber de qué forma estos administran su tiempo y cuáles son las fallas que ellos aprecian dentro de la organización.	Talento Humano	Área cómoda para dialogar con cada colaborador.	Generar la confianza con cada colaborador para que puedan hablar con los responsables de talento humano y puedan dar a conocer sus quejas.	6 meses	Porcentaje de satisfacción con la organización.
Taller online	Invitar a los organizadores a ser partícipes de un taller online dado por la escuela politécnica nacional en el cual podrán encontrar trabajos muy interesantes para generar una gestión de tiempo adecuada.	Colaboradores (taller personal)	Zoom, plataforma virtual ESPE.	Dar a conocer a los colaboradores de este taller virtual para que puedan ingresar y puedan sacar su certificado con esto crear un ambiente favorable y que vea que la organización se preocupa por ellos.	15 días.	Total de personas que tomaron el curso.
Ejecución	Observar y analizar cómo los colaboradores llevan a cabo todo lo aprendido en sus zonas de trabajo.	Jefe de talento humano y líderes de área.	Personal de talento humano.	Analizar y comprobar que las personas que tomaron el curso lleven a cabo su gestión efectiva del tiempo.	6 meses	Porcentaje de personas que usan el taller.
Enfoque	Tener un constante seguimiento para crear un clima laboral sano y generar así objetivos a corto y largo plazo con respecto a la gestión del tiempo.	Jefe de talento humano y líderes de área.	Personal de talento humano.	Seguimiento extenso de cada colaborador anotando las falencias y las virtudes mejoradas tras el taller y las charlas.	Requerido hasta ver resultados favorables.	Personas que han mejorado y personas que no tienen cambio.

Fuente: autoría propia previa investigación.

Objetivos.

Con este curso podremos manejar de manera correcta y eficaz el tiempo pero debemos dar los puntos claros de su vital importancia para que el clima laboral de este se vea aumentado es por eso que este talleres es importante para:

- Reducir costos y ganar en eficiencia, es decir, producir más y mejor en menos tiempo.
- Evitar errores, desperdicios y retrasos en la producción.
- Tener un clima organizativo más tranquilo.
- Asegurar la satisfacción del cliente y garantizar la ventaja competitiva.
- Mejorar el clima y bajar el estrés laboral en las áreas de trabajo.
- Dar el tiempo necesario a las tareas del trabajo.

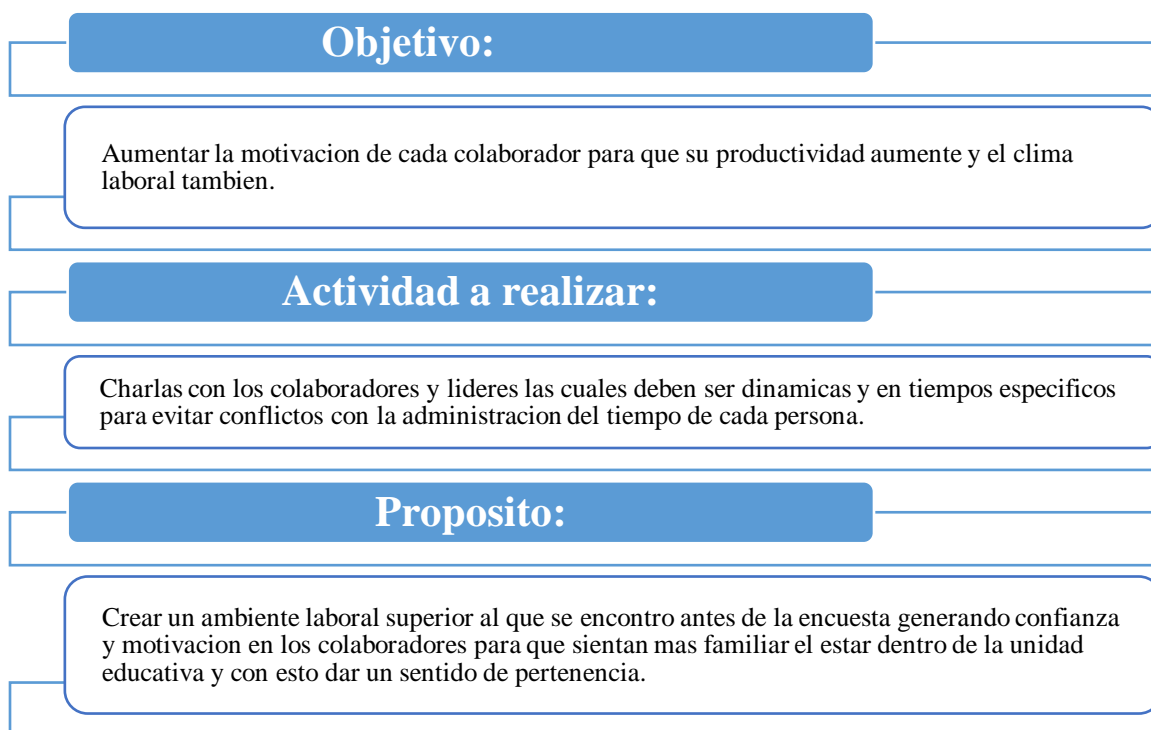
Charlas motivacionales.

A veces la palabra "conversación" nos hace pensar que la reunión motivacional grupal para la que nos estamos preparando no tiene su verdadero significado, y reducimos su valor al mínimo, de manera que no nos damos cuenta de la eficacia de la etapa previa imprescindible: la guionizada. escena.

Este tipo de guion de discurso motivador es tan importante como la sinopsis de un programa de televisión o una película: si no se hace bien, la edición fallará, se perderá el tiempo, los actores se olvidarán de su especialidad y perderemos. dinero.

Así que el primer consejo que podemos dar son consejos básicos para organizar una charla motivacional y que funcione: preparar un guion de intervención, anota los puntos principales que quieres tratar en la sesión, planifica cada tema, reserva un espacio para preguntas y respuestas, preparar la sala o salas para su presentación, organizar y seleccionar materiales audiovisuales para sustentar un argumento o explicación, etc.

Figura 24 Propuesta; charlas.



Fuente: autoría propia previa investigación.

Objetivos de las charlas motivacionales.

- Las charlas motivacionales pueden ayudarte a relajarte en el ambiente laboral.
- Cuando hay tensión en el trabajo, las charlas de motivación de los empleados a menudo conducen a soluciones.
- Las características y fortalezas de todos se utilizan al máximo, asegurando que se coloquen en la posición correcta la primera vez.
- Pierden menos dinero al obtener una mejor capacitación en finanzas y recursos humanos.
- Las charlas motivacionales para empresas se pueden complementar con actividades de formación de equipos que ayuden a promover el compañerismo, la comunicación y el liderazgo.
- Cree un sentido de equipo en grupos de trabajo dirigidos por la empresa.
- Mejorar las relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa.

- En los discursos motivacionales de empresa, la gente ya no tiene miedo de probar algo que solo puede ser alentado por el orador.
- Las sesiones motivacionales corporativas también pueden influir en la creatividad al motivar nuevos comportamientos

Figura 26 Tabla de dimensiones: Charla motivacional intrínseca, basada en el logro de los objetivos laborales de los colaboradores.

DIMENSIÓN: Charlas motivacionales.						
DIAGNÓSTICO: Tras la encuesta realizada en la unidad educativa se pudo observar que mas del 50% de los colaboradores no cuentan con la motivación suficiente para tener el sentido de pertenencia requerido para trabajar de forma normal.						
OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	INDICADOR
Identificar las áreas más afectadas.	Observar a las personas que tienen un comportamiento errático al momento de realizar sus actividades ya sean estas: cambios de humor, desgana por hacer actividades.	Lideres de cada area.	Vista de los lideres y analisis virtuales.	identificar las personas que tienen una falta de motivación para completar los objetivos de la empresa y sus propios trabajos e invitarlos a las charlas motivacionales.	3 meses	Cantidad de personas que necesitan ayuda con su motivación.
Charlas presenciales	Con la ayuda de talento humano crear planes de charlas motivacionales que no afecten a las hora de labor ni vida personal de los colaboradores estas charlas no deben ser planas si no dinamicas.	Talento humano.	Zona grande y ventilada, infocus, materiales requeridos por RRHH	Realizar charlas dinamicas con los colaboradores donde se de a conocer como la motivación es el motor que mueve cualquier organización y que con esto puedan obtener sentido de pertenencia a con la empresa.	Dias de duracion de las charlas (4 charlas minimo)	Total de personas que tomaron las charlas.
Ejecucion	Observar las personas y como han cambiado su carácter con la organización y su mejora en la motivación generando con esto sentido de pertenencia.	Jefe de talento humano y lideres de area.	Personal de talento humano.	Analizar y comprobar que las personas que tomaron el curso lleven a cabo la mejora de su motivación y las ganas de colaborar con la organización a lograr sus objetivos.	6 meses	Porcentaje de personas que mejoraron su motivación.

Fuente: autoría propia previa investigación.

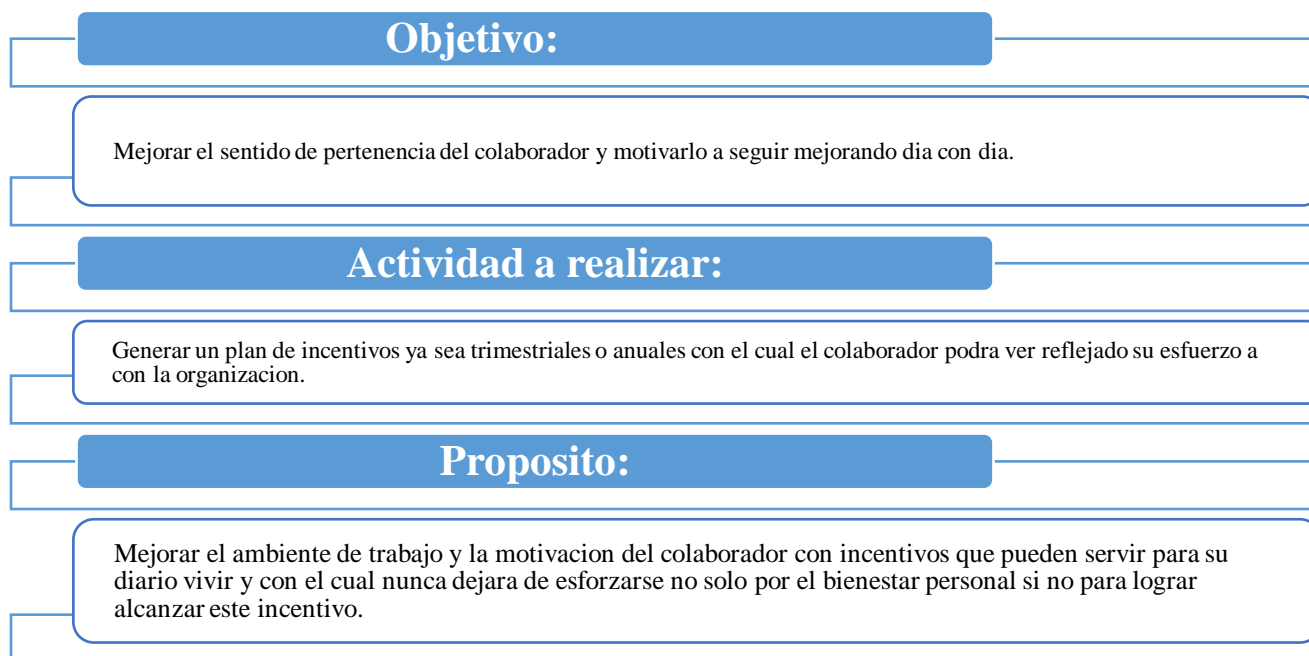
Plan de incentivos.

Un plan de incentivos laborales es un plan para investigar y planificar medidas de incentivos ideales según los tipos de empresa y empleados, con el objetivo de motivar a los empleados para aumentar la producción y mejorar los resultados laborales.

Como hemos visto, estas bonificaciones adicionales al salario habitual pueden o no ser económicas. Para el empleado, debe ser algo que premie o recompense su esfuerzo. Solo entonces el plan de incentivos será efectivo. También es importante que el programa de incentivos sea comprensible y que los objetivos e incentivos sean medibles.

Finalmente, una vez que se implementa un plan de incentivos, es imperativo que la empresa lo evalúe periódicamente, ya que el entorno, las metas y motivaciones de los empleados, y la empresa pueden cambiar y adaptarse con el tiempo.

Figura 27 propuesta: plan de incentivos.



Fuente: autoría propia previa investigación.

Incentivo.

El incentivo es la fuerza impulsora que impulsa a las personas a mejorar en una tarea o campo. Puede verse como un beneficio después de lograr el objetivo. Entonces, la motivación es algo que motiva a una persona a realizar una determinada tarea mejor y más rápido, mejorando así su desempeño. Estos incentivos están relacionados con la compensación económica del salario habitual, lo que significa un dinero extra o un salario superior. Su impacto en los trabajadores puede ser significativo y afectar su productividad.

Objetivos de un plan de incentivos.

- Que crezcan profesionalmente.
- Mejore el ambiente de trabajo al establecer metas de equipo que necesitan para trabajar en equipo.
- Mejorar la productividad.
- Ser leal al colaborador para que no se vaya a otra empresa.
- Motivación personal.
- Atraer nuevos profesionales con talento.
- Mide la productividad de la empresa, analiza los resultados y mejora los procesos.

Figura 28 Tabla de dimensiones: Plan de incentivos.

DIMENSIÓN: Incentivos.						
DIAGNÓSTICO: Como pudimos observar mas de un 60% de las personas no cuentan con ningun tipo de incentivos tras alcanzar metas planteadas con esto no solo baja el clima laboral si no tambien se crea un deficit de motivacion y un crecimiento en el estrés laboral.						
OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	INDICADOR
Crear un plan de incentivos para la unidad educativa 5 de junio.	Analizar las diferentes areas que requieres un plan de incentivos ya que no se ve mayor esfuerzo para lograr los objetivos que se plantea la unidad educativa mes tras mes.	Lideres de cada area.	Visita de los lideres a cada area de trabajo y analisis de donde se requiere un plan de incentivos.	Identificar la falta de incentivos en cada area e implementarla para que mejore no solo el clima laboral si no el rendimiento de cada colaborador.	2 semanas	Porcentaje de cumplimiento de obeitivos de cada area.
	Crear el plan de incentivos con la ayuda de herramientas tecnologicas en este caso excel, con esto tendremos constancia de lo que esta haciendo la organización.	Talento humano y jefe de talento humano.	Herrmientas virtuales: excel, word, recurso humano (persona encargada de realizar el formato)	Crear un plan especifico y facil de comprender para cada area el cual debe constar de todos los puntos necesarios para que pueda llevar a cabo un plan correcto para cada area.	Dias requeridos por la persona a cargo	Tabla de incentivos.
	Implementar el plan de incentivos en cada area que asi lo requiera teniendo en cuenta los recursos y el financiamineto que tiene la organización para no generar un declive en las ganancia-gastos.	Jefe de talento humano y lideres de area.	Efectivo requerido previo analisis e incentivos no efectivos.	Con el plan en mano ejecutar de forma inmediata los planes en cada area para poder ver resultados eficaces y mejorar con esto el clima laboral previo diagnostico realizado.	Implementar a la organización.	Porcentaje de mejora en el cumplimiento de objetivos.

Fuente: autoría propia previa investigación.

Herramienta para el plan de incentivos.

Figura 29 Plan de incentivos Excel.

Plan de incentivos (INCLUIR PERIODO PARA PLAN)		Tabla 1					
Condiciones							
Participantes	MENCIONA AQUÍ TODOS LOS PUESTOS O ÁREAS QUE PARTICIPARÁN EN EL PLAN	Grados de Consecución	1	2	3	4	PUEDES EXPANDIR ESTA LÍNEA SI PLANEAS HACER MÁS GRADOS DE DIVISIÓN DE INCENTIVOS
Objetivos Financieros	DESCRIBE BREVEMENTE LOS OBJETIVOS FINANCIEROS QUE SE QUIEREN CUMPLIR EN EL PERIODO DEL PLAN	Nivel de Consecución	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	PUEDES EXPANDIR ESTA LÍNEA SI PLANEAS HACER MÁS SUBDIVISIONES DE PORCENTAJES
Objetivos No Financieros	DESCRIBE BREVEMENTE LOS OBJETIVOS NO FINANCIEROS QUE SE QUIEREN CUMPLIR EN EL PERIODO DEL PLAN	Incentivo en Función del Nivel de Consecución	0%	0%	0%	0%	PUEDES EXPANDIR ESTA LÍNEA SI PLANEAS HACER MÁS PORCENTAJES DE INCENTIVOS
Distribución de Metas	DEPENDIENDO DE TUS OBJETIVOS Y EL ORGANIGRAMA DE TU EMPRESA, DIVIDE EL 100% DE LAS METAS ENTRE LAS ÁREAS O PUESTOS CORRESPONDIENTES						
Metas Específicas	DEFINE BREVEMENTE LAS METAS ESPECÍFICAS A LOGRAR DENTRO DEL PERIODO DEL PLAN						
Incentivos Financieros	- PUESTO 1 1. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR 2. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR - PUESTO 2 1. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR 2. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR - PUESTO 3 1. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR						

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 30 Descripción metas y objetivos.

Plan de Incentivos (INCLUIR PERIODO PARA PLAN)	
Condiciones	
Participantes	MENCIONA AQUÍ TODOS LOS PUESTOS O ÁREAS QUE PARTICIPARÁN EN EL PLAN
Objetivos Financieros	DESCRIBE BREVEMENTE LOS OBJETIVOS FINANCIEROS QUE SE QUIEREN CUMPLIR EN EL PERIODO DEL PLAN
Objetivos No Financieros	DESCRIBE BREVEMENTE LOS OBJETIVOS NO FINANCIEROS QUE SE QUIEREN CUMPLIR EN EL PERIODO DEL PLAN
Distribución de Metas	DEPENDIENDO DE TUS OBJETIVOS Y EL ORGANIGRAMA DE TU EMPRESA, DIVIDE EL 100% DE LAS METAS ENTRE LAS ÁREAS O PUESTOS CORRESPONDIENTES
Metas Específicas	DEFINE BREVEMENTE LAS METAS ESPECÍFICAS A LOGRAR DENTRO DEL PERIODO DEL PLAN

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 31 Descripción Incentivos.

Incentivos Financieros	<p>- PUESTO 1</p> <p>1. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>2. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>- PUESTO 2</p> <p>1. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>2. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>- PUESTO 3</p> <p>1. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>2. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>3. DETALLA EL INCENTIVO FINANCIERO A RECIBIR</p>
Incentivos No Financiero	<p>- PUESTO 1</p> <p>1. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>2. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>- PUESTO 2</p> <p>1. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>2. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>- PUESTO 3</p> <p>1. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>2. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p> <p>3. DETALLA EL INCENTIVO NO FINANCIERO A RECIBIR</p>

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 32 Descripción y porcentaje requerido de ganadores.

Tabla 1				
Posición de ganadores.	x	x	x	PUEDES EXPANDIR ESTA LÍNEA SI PLANEAS HACER MÁS GRADOS DE DIVISIÓN DE INCENTIVOS
Nivel de Consecución	0,00%	0,00%	0,00%	PUEDES EXPANDIR ESTA LÍNEA SI PLANEAS HACER MÁS SUBDIVISIONES DE PORCENTAJES
Incentivo en Función del Nivel de Consecución	0%	0%	0%	PUEDES EXPANDIR ESTA LÍNEA SI PLANEAS HACER MÁS PORCENTAJES DE INCENTIVOS

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 33 Tabla de participantes unidad educativa 5 de junio.

Plan de Incentivos (trimestral)	
Condiciones	
Participantes	Rector, Vicerector, Orientador, Jefe de profesores, coordinador.
Objetivos Financieros	Cumplir con los gastos de cada estudiante y con los recursos dados por el estado en los tiempos que plantea la empresa en este caso; Una vez iniciado el año lectivo se dara un plazo maximo de 2 meses para que todos los gastos esten reflejados en el sistema.
Objetivos No Financieros	Mejorar El clima laboral del area administrativa y de profesores con la adquisicion del plan de incentivos mejorando asi el rendimiento y el sentido de pertenencia de cada colaborador.
Distribución de Metas	Area financiera: 80% objetivos financieros. Area profesores y talento humano: 20% creacion e implementacion del plan de incentivos.
Metas Específicas	Como punto importante y meta mas importante es la mejora del clima laboral y del sentido de pertenencia de cada colaborador a con la empres, con esto generar objetivos a largo plazo como la ayuda de todas las areas para mejorar la infraestructura de la unidad educativa y con esto mejorar la calidad de la misma.

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 34 Incentivos financieros.

Incentivos Financieros	<p>- PUESTO 1</p> <p>1. 100 dolares por cumplir la meta en un 100%</p> <p>Meta: cumplir con la organizacion de su area y los gastos de la unidad educativa dentro del tiempo requerido y con un informe detallado del mismo (tiempo: 2 meses) (area: toda la unidad educativa)</p> <p>- PUESTO 2</p> <p>1. 60 Dolares tras cumplir la meta en un 80%</p> <p>Meta: cumplir con la organizacion de su area y los gastos de la unidad educativa dentro del tiempo requerido y con un informe detallado del mismo (tiempo: 2 meses) (area: toda la unidad educativa)</p> <p>- PUESTO 3</p> <p>1. 40 dolares tras cumplir la meta en un 60%</p> <p>Meta: cumplir con la organizacion de su area y los gastos de la unidad educativa dentro del tiempo requerido y con un informe detallado del mismo (tiempo: 2 meses) (area: toda la unidad educativa)</p>
------------------------	---

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 35 Incentivos no financieros.

Incentivos No Financiero
<p>- PUESTO 1</p> <p>1. Reconocimiento con un cuadro de colaborador por excelencia así como privilegio para poder salir 30 minutos antes a la hora del break y dos días libres después de cumplir la meta.</p> <p>Meta: cumplir con la organización de su área y los gastos de la unidad educativa dentro del tiempo requerido y con un informe detallado del mismo (tiempo: 2 meses) (area: toda la unidad educativa)</p>
<p>- PUESTO 2</p> <p>1. Un día libre después de cumplir con el porcentaje requerido de la meta.</p> <p>2. Meta: cumplir con la organización de su área y los gastos de la unidad educativa dentro del tiempo requerido y con un informe detallado del mismo (tiempo: 2 meses) (area: toda la unidad educativa)</p>
<p>- PUESTO 3</p> <p>1. Privilegio para recorrer un horario de trabajo (mover su hora de trabajo) siempre y cuando se cumpla con las horas establecidas en el contrato</p> <p>Meta: cumplir con la organización de su área y los gastos de la unidad educativa dentro del tiempo requerido y con un informe detallado del mismo (tiempo: 2 meses) (area: toda la unidad educativa)</p>

Fuente: autoría propia previa investigación.

Figura 36 Porcentajes requeridos para ganar los incentivos.

Tabla 1			
Posición de ganadores.	1	2	3
Nivel de Consecución	100,00%	80,00%	60,00%
Incentivo en Función del Nivel de Consecución	100%	60%	40%

Fuente: autoría propia previa investigación.

Conclusiones.

El clima laboral es una parte fundamental de cada organización debido a que si esta se encuentra mal o es inexistente la organización no podrá realizar cambios o mejoras a futuro ya que la mayoría de sus colaboradores serán conformistas y se encontraran trabajando aquí solo por el sueldo dejando de lado los objetivos que la empresa tiene y las metas que desea alcanzar en corto y largo plazo, en la unidad educativa 5 de junio lo que pudimos ver reflejado fue la falta de empatía de parte de autoridades y lideres con sus colaborades teniendo jornadas extensas de trabajo sin un descanso o sin un incentivo para proseguir con sus trabajos creando asi no solo un disconforme general si no también un estrés laboral que podría conducir a la organización a un estancamiento profesional.

Cuando el colaborador se siente que pertenece a la empresa (sentido de pertenecía) toda mejora debida que no solo ve la zona de trabajo como una zona de estrés y de enojo constante, si no, que la ve más como su segundo hogar, ese lugar donde puede llegar con un problema grande de su hogar o de la calle y desfogarse hablando ya sea con sus compañeros o sus lideres de área, esto también aumenta en gran medida su motivación y las ganas que día con día les da a sus labores.

Con esta propuesta que será manejad no solo por talento humano si no también pro cada líder de área podremos mejorar en gran medida el clima laboral de esta unidad educativa siempre y cuando todos estén dispuestos a colaborar tanto lideres como los propios colaboradores.

Recomendaciones.

Recomendamos mantener las charlas motivacionales por periodos extensos para no solo denotar una importancia prematura y fugaz si no una preocupación real por el clima laboral de cada colaborador en este caso se recomienda tener charlas motivacionales trimestrales (cada tres meses) estas deben ser más dinámicas que habladas, y respetando siempre el tiempo libre de cada colaborador.

Usar el plan de incentivos a cada área acoplándolo al diario vivir de la organización viendo esto no como un gasto si no como una inversión a futuro con el cual no solo comprometemos al colaborador a cumplir sus metas si no que comprometemos a todas las áreas a colaborar para poder lograr que cada uno tenga un incentivo el cual sea grande o pequeño siempre será de gran ayuda para el colaborador.

Para finalizar, se recomienda tener bajo constante vigilancia cada área de trabajo de mano de los lideres de las mismas, teniendo claro que cuando se vea algo fuera de lo común se use de forma efectiva todos los planes realizados con anterioridad para que la organización fluya de mejor manera y evitar el estancamiento de la misma.

Bibliografía

- Chavez, C. (25 de Marzo de 2011). *monografias*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboralorganizaciones2.shtml>
- Gang, F. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de. En F. Gang, *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de* (pág. 275). Santos: Diaz de Santos.
- Gutierrez, M. (2013). *Clima laboral*. Medellin: LA MAS.
- Levering, R. (1988). Un gran lugar para trabajar. En R. Levering, *Un gran lugar para trabajar* (págs. 225-226). Madrid: Vergara.
- Miro, J. (5 de Junio de 2001). *Jmr*. Obtenido de http://www.jmrconsulting.es/clima_laboral.pdf
- Molina, M. (12 de mayo de 2011). *losrecursoshumanos*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/290-estudios-de-climaorganizacional.html>
- Pérez, A. M. (20 de Mayo de 2013). *Scielo*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf>
- Terreros, D. (31 de Enero de 2023). *HubSpot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/diagnostico-clima-laboral>
- Velez, I. (6 de Febrero de 2008). *UNAv*. Obtenido de www.unav.es/empresayhumanismo/publicaciones/cuadernos/index.htm
- Yopez, D. (24 de Marzo de 2015). *Revista lideres*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html#:~:text=trabajo%20del%20futuro->

,Estudio%20indica%20que%20un%2056%25%20de%20trabajadores,en%20Ecuador%20C%20es%20feliz%20laboralmente

- Chiavenato, I. (2011). ADMINISTRACIÓN DE RECURSO HUMANOS. México D.F.: México/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones Novena Edición. México D.F.: McGraw HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.