



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

COMERCIO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN COMERCIO

TEMA:

CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL DISTRITO DE EDUCACION

09D22 DEL CANTON PLAYAS EN EL PERIODO 2023

ESTUDIANTE:

MUÑOZ MORAN CINTHYA YOMIRA

TUTOR:

ING. JOSE NIVELA ICAZA , Ph.D

AÑO 2024

INDICE GENERAL

RESUMEN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	6
MARCO CONCEPTUAL	7
MARCO METODOLÓGICO	14
RESULTADOS	15
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	21
CONCLUSIONES	23
RECOMENDACIONES	24
BIBLIOGRAFIA	25
ANEXOS	26
Anexo #1 Carta de Autorización	26

RESUMEN

A través de la realización del presente caso de estudio, enfocándose en el entorno de los funcionarios , el cual, permitió contar con un objetivo de estudio centrándose en evaluar el clima laboral de los funcionarios del Distrito de Educación 09D22 del cantón Playas , mediante el uso de herramientas de investigación, para el mejoramiento del entorno organizacional, conllevando al cumplimiento de aquella objetividad, como también a la identificación de diversos aspectos que se presentan en el ambiente de trabajo, considerando como base científica el uso de información reposada en textos, artículos y revistas investigativas como también repositorios de universidades.

Por lo tanto, este tipo de caso de estudio permitió a través de la utilización de encuestas que se aplicaron a los colaboradores del Distrito, identificar los comportamientos que se desarrollan durante la ejecución de labores en el establecimiento, con la finalidad de conocer la perspectiva más detallada sobre el clima laboral y las políticas de la empresa. lo cual, conlleva a determinar que a través de las herramientas de investigación se puede detectar las inconformidades o problemas que se presentan en cada proceso ejecutado de manera interna, por lo tanto, se propondría al Distrito de Educación 09D22 el uso de la información que reposa en el presente trabajo, con el propósito, de contar con bases sustentadas y verificadas entorno a los diferentes procedimientos que se llevan a cabo en su organización, con base a lo analizado del periodo 2023.

Palabras claves: Clima laboral, falencias, servicios, comportamiento, políticas, herramientas de investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente caso de estudio, se encuentra basado en el clima laboral en los colaboradores del distrito de educación 09D22 del cantón Playas del periodo 2023, El distrito de educación coordinación zonal 5, se dedica a brindar su ayuda e incrementar la calidad del servicio educativo en todos los niveles y modalidades con un enfoque intercultural y de inclusión para todos sus colaboradores, además brinda una asesoría legal, comercial y administrativa a usuarios, ubicado en la calle Kim ½ vía al morro colegio Torbay provincia del Guayas. Una de las falencias identificadas en el Distrito del clima laboral influye la falta de comunicación efectiva, falta de reconocimiento por el trabajo realizado, falta de oportunidades de desarrollo profesional, conflictos interpersonales no resueltos, falta de liderazgo efectivo y un ambiente de trabajo poco favorable. Para abordar estas falencias, es importante realizar encuestas de clima laboral, fomentar una cultura de retroalimentación abierta, ofrecer programas de desarrollo profesional y capacitación en habilidades de comunicación y liderazgo, así como abordar de manera proactiva cualquier conflicto interpersonal.

Los conflictos o también conocidos por los colaboradores como actos deshonestos en la competitividad interna, lo cual se relaciona directamente con el ambiente donde desarrollan sus actividades. El clima laboral se lo considera como una herramienta empresarial, que permite estudiar la productividad del trabajador, por ende, se puede visualizar el nivel de conocimiento del personal como la experiencia y habilidades obtenidas, es una responsabilidad fundamental de los trabajadores en cumplir con sus actividades, capacitaciones y demás, considerando que a través del reconocimiento económico por sus labores y funciones se compensa el esfuerzo producido, de tal manera, que el Distrito pueda brindarles un lugar seguro, cómodo y familiar para salir adelante. Un mejor clima laboral se sitúa en los objetivos generales de las empresas, donde si no cuentan con un clima agradable y placentero están propiciando que existan limitaciones en el desarrollo de las funciones y actividades del personal, causando problemas o molestias a los empleados de los que se derivan mal resultado, es en este caso, es que se prevé evaluar el clima laboral de los funcionarios del distrito para obtener un diagnóstico a través de criterios de diferentes aspectos

que permitan un mejor desarrollo del caso.

En las organizaciones existen factores importantes que permiten que el ambiente laboral se lleve de una manera positiva, sin embargo, por las diferencias laborales es inevitable una correlación entre los empleados, conllevando a que el nivel de confianza, estabilidad y trabajo en equipo se vea afectada, Por lo que se considera, que este tipo de procedimientos son resultados negativos que logran afectar el crecimiento productivo del distrito, donde se considera que a través de estas valoraciones es que se lograría la obtención de información sobre los factores que la afectan y los diferentes tipos de empleados que existen en el distrito dependiendo sus funciones, capacidades y habilidad, para de tal forma, poder diseñar un plan de mejoras inmediato con medidas tangible y eficaz, que determine el nivel alto o bajo que existen en el mismo.

El objetivo del presente caso de estudio se centra en Evaluar el clima laboral de los funcionarios del distrito de educación 09D22 del cantón Playas del periodo 2023, de esta manera, se logrará que el desempeño laboral mejore, sustentándose que actualmente los equipos de trabajos carecen de aquello, por ende, los empleados deben tener buenas condiciones de trabajo, para que la atención y servicios brindados por los colaboradores del distrito sea de excelencia generando una agradable acogida de manera favorable .Dentro de las organizaciones laborales se habla que el valor maspreciado que se tiene son la fuerza del trabajo humano ,las personas somos seres sociales por tal razón conecta mas con las personas y medio en que se desarrolla que con las acciones que le toca realizar .sea en el área de talento humano o administrativo ,que son los encargados de supervisar las funciones y procesos laborales, Se menciona que los funcionarios se sienten mas realizados y en bienestar si pueden conectar un ambiente agradable con las personas que trabajen que se sientan motivados, eficaces y comprometidos en el rol de trabajo que desempeñen .

JUSTIFICACIÓN

Dentro de la revisión de los antecedentes se evidencia que no existe ningún proyecto previo a este dentro del Distrito Playas, el tema de nuestro estudio ya tiene referencias investigativas previas, ya se encontró variedad de estudios relacionados con el tema del clima laboral, pero la diferencia radica que las estrategias propuestas, como es el Plan de Mejora.

El presente caso de estudio permitirá establecer una valoración adecuada a los factores que influyen en el clima laboral del distrito de educación 09D22 del cantón Playas en el periodo 2023 , con la finalidad de que se utilice el procedimiento como una herramienta para la aplicación y creación de mecanismos que conlleve al distrito a medir el desempeño de sus colaboradores y de los recursos con los que cuenta dicho establecimiento de tal forma, contar con bases y datos para la toma de decisiones, que guie a la organización a ser más eficaz en el ámbito institucional .

El clima laboral es muy importante para la mayoría de las organizaciones que constantemente tratan de mejorar su ambiente de trabajo, lo que detona el crecimiento educativo del distrito, considerando siempre que el recurso humano es su principal elemento porque le da vida a la organización ,cabe recalcar que las instituciones nunca deben de olvidarse que el talento humano es el que marca el punto de diferencia entre una organización exitosa y su fracaso, por eso es tan importante, que se tenga siempre presente que el ambiente dentro de las organizaciones, es aquel espacio que permite que los funcionarios se desarrollen de manera satisfactoria donde el distrito es el único beneficiado o afectado por aquellos eventos que en estos se presenten.

El presente caso de estudio, se encuentra basado en el Clima laboral en los colaboradores del distrito de educación 09D22 del cantón playas en el periodo 2023, pretende contribuir a que los procedimientos laborales se ejecuten de una manera más organizada, controlada y dinámica, con el propósito que la organización no se vean afectada, esto puede ser posible a través del plan de

mejoras sobre el ambiente laboral.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Evaluar el clima laboral de los funcionarios del distrito de educación 09D22 del cantón Playas

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima laboral en el Distrito 09D22 de Educación Playas en el periodo 2023
- Determinar el clima laboral a través de criterios de especialistas, los temarios y teorías a implementar en la mejora del mismo.
- Diseñar un plan de mejora sobre el ambiente laboral de los funcionarios del distrito 09D22 Educación Playas adjuntado en (anexo # 4)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El siguiente caso de estudio “Clima laboral en los colaboradores del distrito de educación 09D22 del cantón Playas en el periodo 2023 ”, se basara en analizar los factores que influyen en el ambiente de trabajo de la empresa antes mencionada bajo el enfoque de la línea de investigación “Gestión Financiera, administrativa, tributaria, auditoria, control”, lo cual, permitirá tener un enfoque investigativo cuya orientación se centre en el crecimiento gerencial y acciones administrativas como de talento humano, permitiendo la participación e interacción de los mismos.

Sin embargo, se ha considerado el uso de la sublínea investigativa “Empresas e instituciones públicas y privadas” como una fase fundamental y vital para un adecuado desarrollo del trabajo, sustentándose en que el establecimiento del Distrito de educación 09D22 del cantón Playas es una empresa pública , el cual, se debe de enfocar con aspectos e instrumentos investigativos según su actividad económica, por lo tanto, con este tipo de sublínea se podrá establecer factores relevantes en el manejo de las áreas administrativas relacionándolos al clima laboral.

La realización del presente caso de estudio relacionado al clima laboral de los colaboradores del distrito de educación 09D22 del cantón Playas se direccionara de manera articulada con el proyecto de Practicas Pre Profesionales “Aplicación de Procesos Gerenciales y Administrativos en el sector Público y Privado”, permitiendo contar con un enfoque investigativo sólido, donde los conocimientos intelectuales y prácticos serán la base fundamental para el desarrollo adecuado de sus factores y herramientas de investigación, haciendo el trabajo factible y verificable.

MARCO CONCEPTUAL

En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, por lo que la percepción que tengan sus trabajadores tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre ellos; los resultados de estas interacciones, influirán en la productividad de la organización (Pilliguana y Arteaga, 2019). Desde mi punto de vista puedo decir que en cualquier organización, una serie de factores que se consideran importantes influyen en el ambiente laboral, por lo que las percepciones de los empleados estarán relacionadas con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia general entre ellos; Los resultados de estas interacciones afectarán la productividad organizacional.

(Peralta, 2020). Determinó que el clima laboral tiene incidencia sobre las motivaciones, de agrado y producción en trabajo de cada empleado. El clima laboral se va formando conforme las ideas que tienen los trabajadores respecto al entorno laboral, organizacional y social de la empresa. Desde esta perspectiva es necesario considerar un plan de mejora continuo que tenga influencia en el ambiente laboral y las relaciones sociales de los servidores de la empresa.

Determina el impacto del ambiente laboral en la motivación, felicidad y desempeño de cada empleado. El clima laboral se forma a partir de la percepción que tienen los empleados del entorno laboral, organizacional y social de la empresa. Desde esta perspectiva, es necesario considerar planes de mejora continua que incidan en el clima laboral y las relaciones sociales de los empleados de la empresa.

(Ministerio de Trabajo, 2020). El éxito de una organización depende de un sin fin de “ingredientes” pero contar con un buen clima laboral es un factor vital para aumentar la productividad, rentabilidad y alcanzar los objetivos empresariales.

El éxito de una organización depende de un sin fin de “ingredientes”, pero un buen ambiente de

trabajo es un factor importante para alcanzar la productividad, la rentabilidad y los objetivos comerciales.

(Mogrovejo, 2020). El Clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal un hospital de la ciudad de Guayaquil. Hay una excelente motivación de los empleados está determinada por las acciones que estos realizan en pro de cumplir las metas de la empresa. La motivación se podría ver descompensada por características como son el ambiente, el actuar de los demás compañeros y la poca recompensa social que reciban.

El clima organizacional del Hospital de la Ciudad de Guayaquil y su efecto en la motivación de los empleados. Son acciones que realizan para lograr los objetivos de la empresa. La motivación puede verse desequilibrada por características como el entorno, el comportamiento de otros colegas y las escasas recompensas sociales que reciben.

De acuerdo a estas enunciaciones se puede explicar que el clima laboral no es más que la representación en la que los servidores perciben los componentes que constituyen el ambiente de trabajo, sean estos, físicos, psicológicos o ambientales, además de las exigencias e injerencias para poder alcanzar un buen desempeño de sus actividades enfocadas en la obtención de los objetivos trazados por la institución.

Al hablar de percepción, en gran medida entenderemos que pasará por la interpretación de cada persona los diferentes fenómenos y conductas laborales, pues para unos lo que puede ser tomado como carga, para otros puede sonar a trabajar bajo presión, donde unos ven explotación, en el adagio popular, es ponerse la camiseta, es así, como no sólo dependerá de las exigencias del puesto, sino de cómo está integrado culturalmente el ambiente laboral.

Las organizaciones al funcionar como sistemas se van generando diferentes formas de trabajar, responder a las exigencias y los tratos entre los colaboradores, los departamentos y demás actores que integran la organización; es así como el lidero directivo organizacional debe aprender a

estructurarse en los diferentes escenarios y roles que cumple dentro de la organización.

Muchas veces por el tipo de actividades que se desarrollan en las escuelas nos cuesta observarla como una organización o empresa, pero al igual que las demás cumple las mismas características, debe tener un proceso organizado, bien planificado, con un cumplimiento de normas legales, de conducta y de convivencia, las cuales permitirán el establecimiento de buenas relaciones personales y laborales, un buen trato entre colaboradores y hacia los servidores lo que dará paso a un clima laboral saludable, por otro lado, si no se logra armonizar estos factores pueden llevar a un ambiente laboral tóxico que repercutirá en la obtención de los objetivos y en la calidad y calidez del servicio educativo que se pretende brindar.

Dentro de los componentes del clima laboral se destacará en este estudio las siguientes variables liderazgo y las relaciones interpersonales:

Cuando se realiza la consulta del término liderazgo en el diccionario de la Real Academia Española, nos presenta tres significados, la primera: Condición de líder, la segunda: Ejercicio de las actividades de líder, y la tercera: Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito (Española, Real Academia, 2020) . Esta última hace referencia al posicionamiento de una empresa o un producto en el mercado, por esta razón, no es válida para efectos del enfoque de este escrito.

En el diccionario de la Real Academia de España la palabra “liderazgo” tiene tres significados, en primer lugar: cargo de líder, en segundo lugar: ejecución de la acción de un líder y en tercer lugar: estado superior en el que se encuentra una persona u organización., producto o sector económico en su ámbito de actividad.

Este último se refiere al posicionamiento de una empresa o producto en el mercado y por tanto no es un enfoque válido de este artículo.

Consecuentemente, Chiavenato hace referencia que , “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Fuentes, 2019). Esta definición concuerda con el concepto brindado por Rallph M. Stogdill en el cual menciona que el liderazgo es “El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen” dentro de la organización o ámbito laboral.

((Ahoraliderazgo.com, 2020) .

El liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación para lograr uno o más objetivos específicos en el proceso de comunicación humana. Esta definición sigue a Ralph Afirmó que el liderazgo es "el proceso de dirigir las actividades de un grupo e influir en el comportamiento de su desarrollo".

(Francisco Coll, 12 mayo, 2020). Define al Clima laboral “como el medio en el que se desarrolla un trabajo”. Para Coll existen factores que pueden afectar el buen desarrollo del clima laboral entre ellas se encuentran “las expectativas e intereses que tenga el empleado sobre la empresa”. Lo que el empleado espera de su puesto de trabajo y lo que desea obtener de él, hará que el empleado se comporte en su trabajo, según esas características. Si entre las percepciones que tienen los empleados sobre cómo será su trabajo son muy irreales, no de acuerdo a lo que la empresa le oferto, eso hará que el empleado se sienta inadecuado en esa función, lo mismo aplicaría si el puesto en el que se encuentra no cumple con sus intereses.

Define el ambiente de trabajo como "el entorno en el que se realiza el trabajo". Para Cole, hay muchos factores que influyen en el desarrollo de un buen ambiente laboral, entre ellos “las expectativas de los empleados y el interés en la empresa” .Las expectativas laborales del empleado y lo que quiere obtener del trabajo harán que el empleado trabaje en base a estas características. Si un empleado tiene una visión muy poco realista de su trabajo que no coincide con lo que ofrece la empresa, sentirá que no está calificado para el puesto. Lo mismo se aplica cuando se

encuentran en una posición inapropiada. No coincide con tus intereses.

En los últimos años, diversas organizaciones se encaminan a obtener un clima organizacional óptimo para sus colaboradores; mantener este enfoque, puede llevar a conseguir la satisfacción laboral entre las personas dentro de la empresa y lograr cumplir con los objetivos planteados (Govea y Zuñiga, 2020).

En los últimos años, diversas organizaciones se han enfocado en brindar el mejor clima organizacional para sus socios. Mantener este enfoque permite a las personas de la empresa alcanzar la satisfacción laboral y alcanzar sus objetivos.

(Espinoza, 2021) Tendría un alto impacto en el clima laboral la creación de grupos de empleados que puedan coordinar dentro de la organización, múltiples actividades entre los departamentos que permitan la interacción entre ellos, con cierto nivel de confianza y respeto. Dentro de cada empresa debe fomentarse espacios de compartir, incluso en la jornada laboral y utilizando los espacios de la empresa, ya que esto podría llegar a fomentar entre los empleados percepciones de empatía y mayor conocimiento de las realidades de cada compañero laboral, llevando a que entre ellos exista mayor respeto por las diferencias de cada uno.

Crear grupos de empleados que puedan coordinar múltiples actividades en todos los departamentos de la organización para que puedan interactuar con un nivel de confianza y respeto tendrá un impacto significativo en el entorno laboral.

En cualquier empresa se debe fomentar el compartir espacio y el uso del mismo incluso durante la jornada laboral, ya que desarrolla la empatía de los empleados y una mejor comprensión de la realidad de cada colega, resultando en un mayor vínculo entre ellos que respeta las diferencias de cada uno.

El clima laboral es un aspecto importante para la mayoría de las organizaciones, las cuales buscan la mejora continua de su ambiente de trabajo para lograr aumentar la productividad sin dejar a un lado el recurso humano (Sumba y Moreno, 2022).

El clima laboral es un aspecto importante para la mayoría de las organizaciones, que se esfuerzan por mejorarlo continuamente para aumentar la productividad sin sacrificar recursos humanos.

Actualmente, el clima laboral se enfrenta a cambios acelerados tanto económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales, los cuales afectan el ambiente laboral, que a su vez influye en que los trabajadores cambien su conducta o comportamiento, cuando existe desmotivación al personal, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral, deficiente comunicación, haciendo que se sientan insatisfechos en su lugar de trabajo, repercutiendo en un deficiente desempeño laboral al tener bajo compromiso con la empresa o institución (Sumba y Moreno, 2022).

Hoy en día, el entorno laboral enfrenta cambios acelerados en la economía, la política, la tecnología, la sociedad y la cultura. Estos cambios afectan el entorno laboral, lo que a su vez influye en los empleados para que cambien su comportamiento o comportamiento, lo que resulta en baja motivación de los empleados, falta de liderazgo e inestabilidad laboral. La mala comunicación conduce a la insatisfacción laboral y al bajo desempeño laboral debido al bajo compromiso con la empresa o institución.

El clima organizacional puede considerarse como un medio para el éxito de una determinada organización; para muchas, este tema representa un método que permite conocer el curso de su gestión en relación a ciertos criterios importantes (Maraza Flores, 2022).

El clima organizacional puede verse como un medio para el éxito de una organización en particular; Para muchas personas, este tema es una forma de comprender el proceso de gestión en relación con ciertos criterios importantes.

El clima organizacional es un elemento que ayuda a mejorar el desempeño en términos de competitividad, responsabilidad, empoderamiento, 4 convivencia armónica, respeto y confianza del personal en las organizaciones educativas, ya que permite crear las condiciones para la innovación y la transformación permanente ((Burgos-Briones, 2022).

El clima organizacional es un elemento que ayuda a mejorar el desempeño en términos de competitividad, rendición de cuentas, empoderamiento, convivencia armoniosa, capacitación, respeto y confianza entre los empleados de la organización, ya que crea las condiciones para la innovación y la transformación continua.

MARCO METODOLÓGICO

Método Cualitativo – Cuantitativo

El método cualitativo se enfoca en la calidad de los datos y se basa en observaciones, entrevistas o análisis de contenido para comprender fenómenos sociales o humanos. Mientras que el método cuantitativo se centra en la cantidad de los datos y utiliza técnicas estadísticas para recopilar y analizar información numérica, buscando establecer relaciones causales o patrones de comportamiento.

Método de investigación

El método de estudio inductivo deductivo permite obtener una conclusión en base a propuestas que son presumibles como efectivas. Se revisará de forma general las características del clima laboral y dentro de sus particularidades como incide en las relaciones de los empleados.

El análisis – síntesis, es la forma que consiste en examinar los indicios de la investigación, luego resumir para llegar al análisis final del tema.

Población y Muestra.

La Dirección Distrital Educativa del cantón Playas cuenta con una población de 24 personas, de las áreas administrativas, las cuales abarcan a toda la muestra, por ende, no será necesario realizar el cálculo e la muestra.

Dentro de la etapa de colección de datos se toma en cuenta a todos los colaboradores de la

empresa dentro del área administrativa que se encuentran distribuidos acorde con la tabla

RESULTADOS

Se presenta los siguientes resultados derivados de la realización de la encuesta:

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS

1. **¿considera que trabajar en equipo es la mejor manera de conseguir los objetivos de la empresa?**



Figura 1

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis:

La demostración del trabajo en equipo de expresa en un 71% que nunca, mientras que al 19% le parece que casi siempre se recomienda fusionarse de dicha manera. El 7% les parece que a veces. Y finalmente un 3% creen que nunca debería de trabajarse de dicha forma.

2. **¿Siente confianza con sus colegas del departamento de trabajo y del entorno?**



Figura 2

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis:

Un 48% expresan siempre existe confianza con sus colegas del departamento. El 39% indicó casi siempre, el 10% piensa que a veces, 3% menciona existe con frecuencia. De esta manera se denota un alto porcentaje menciona existe confianza entre los trabajadores de la organización.

3. El ambiente laboral brinda optimismo con para los trabajadores



Figura 3

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación de los análisis:

Un 58% expresan siempre sentir optimismo casi siempre; el 29% indicó siempre, el 10% piensa que a veces, 3% menciona existe con frecuencia. De esta manera indican los funcionarios sentir optimismo en el ambiente de trabajo.

4. ¿Considera que existe compromiso laboral por parte del personal de la

institución?

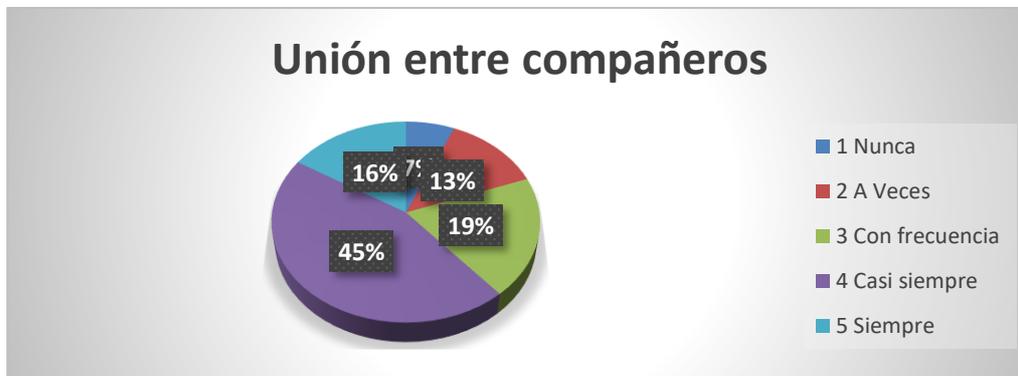


Figura 4

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación de los análisis:

El 45% expresan sentir que exista un casi siempre el compromiso laboral; el 19% indicó con frecuencia, el 16% piensa que siempre, 13% menciona a veces y el 7% cree que nunca existe compromiso laboral, información que se da a conocer a los funcionarios.

RELACIÓN CON EL INMEDIATO SUPERIOR

5. Puede reconocer dentro de sus compañeros sentimientos de inconformidad o de descontento para brindar apoyo y comprensión?

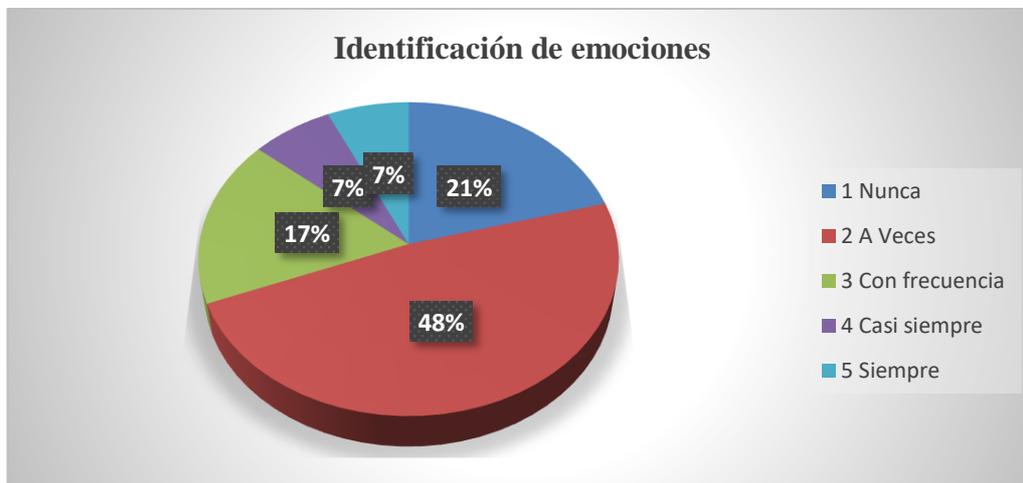


Figura 5

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación de los análisis:

El 48% de los encuestados indican que a veces logran reconocer las emociones de sus compañeros

funcionarios, el 21% corresponde a que nunca lo realizan, el 17% con frecuencia identifican las emociones y un 7% de forma conjunta corresponden a casi siempre o siempre. De acuerdo a los resultados el alto porcentaje corresponde a que los funcionarios reciben las motivaciones por parte de la autoridad a los funcionarios del distrito de educación Playas.

6. ¿Se desarrolla en la institución un buen liderazgo por parte de la autoridad?

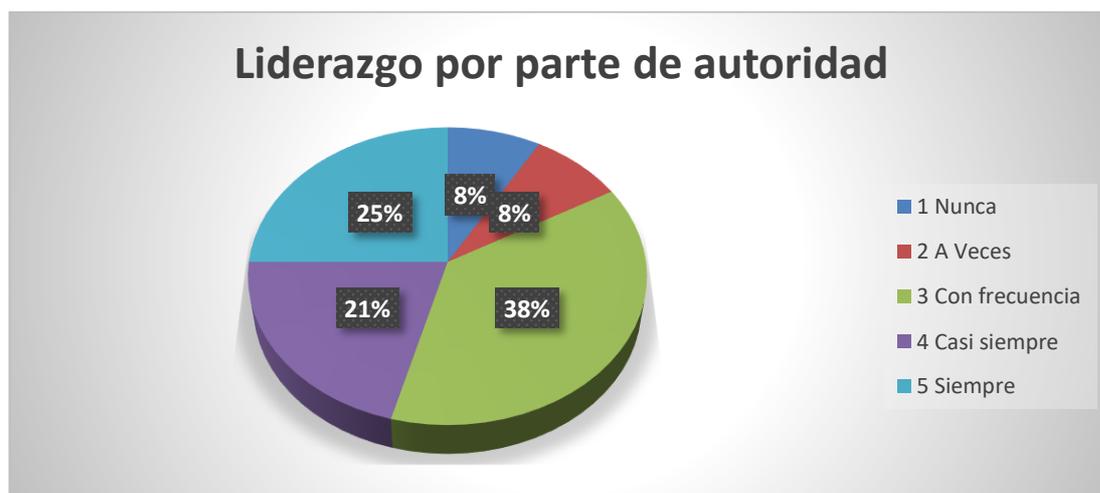


Figura 6

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis:

El 38% de los funcionarios reportan que con frecuencia se receptan acciones de liderazgo por parte de directivo, el 25 % indican siempre, el 21% indicaron casi siempre, y un 8% tanto coincidieron entre nunca y a veces. Se percibía el liderazgo en la organización por medio de la autoridad. Generando ciertas condiciones de desorientación en los trabajadores.

Playas.

7. ¿Recibe apoyo frente a las dificultades laborales o personales que se le presenta?



Figura 7

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis:

El 36% de los encuestados dejan conocer que con frecuencia reciben para palabras de motivación ante la adversidad, en cuanto al 19% concurren conjuntamente en casi siempre y a veces; igualmente el 13% están de acuerdo que nunca y siempre.

De acuerdo a los resultados el alto porcentaje corresponde a que los funcionarios reciben las motivaciones por parte de la autoridad a los funcionarios del distrito de educación Playas.

8. ¿Existe cooperación y participación al generar y ejecutar propuestas de cambios para una mejor organización y gestión?



Figura 8

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 32% corresponden a que a veces, el 29% con frecuencia se realizan acciones de cooperación y participación al generar y ejecutar propuestas de

cambios para una mejor organización y gestión; el 19% dejó conocer su punto de vista indicando casi siempre; el 10% expresó conjuntamente entre siempre y nunca.

CONDICIONES DE TRABAJO

9. ¿La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los funcionarios?



Figura 9

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis:

El 37% se inclinó por la opción en que con frecuencia reciben beneficios los administrativos, el tiempo no alcanza para las funciones a realizar, el 20% a veces, el 13% conjuntamente entre casi siempre y siempre, el 17% nunca.

10. ¿Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo?



Figura 10

Elaborado por: Cinthya Muñoz

Interpretación y análisis

De la población encuestada se denota que un 39% casi siempre consideran gozar del material de trabajo, el 32% indica con frecuencia, el 13% a veces, el 10% nunca, y el 6% siempre.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando cada uno de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del Distrito de Educación 09D22 del Cantón Playas , la cual, se centro en el clima laboral se escogió 4 preguntas las cuales son las mas relevantes al tema , ha implicar a la identificación y autenticidad de cada uno de las causas problemas que se han venido analizado en el presente caso de estudio, lo cual, ha sido base para el cumplimiento del objetivo q general centrado en evaluar el clima laboral de los funcionarios del distrito de educación 09D22 del cantón Playas antes mencionado, mediante el uso de herramientas de investigación, para el mejoramiento del entorno organizacional.

De la encuesta aplicada, una de sus preguntas representada en **la figura 1**, se enfocaba si considera que trabajar en equipo es la mejor manera de conseguir los objetivos de la empresa, lo cual, se identifica que entre los niveles de calificación siempre y a veces están aproximadamente con el 71%, dando como resultado positivo sobre lo ejecutado, en comparación con el 19% restantes que se dividen entre casi siempre, con frecuencia y a veces creen que siempre se debería de trabajar en

equipo .

En la siguiente sección de la encuesta reflejada en **la figura 5**, la cual, se preguntó puede reconocer dentro de sus compañeros sentimientos de inconformidad o de descontento para brindar apoyo y comprensión, donde se pudo obtener lo siguiente: el nivel calificativo a veces es el porcentaje más alto con el 48% y nunca el 21% lo que representa un 17% con frecuencia y los 7% se refleja en casi siempre y siempre, lo que indica que puede reconocer las emociones de sus compañeros.

En la siguiente sección de la encuesta reflejada en **la figura 6**, donde se aplicó la interrogativa se desarrolla en la institución un buen liderazgo por parte de la autoridad , donde se logró obtener lo siguiente: con frecuencia, siempre y casi siempre reflejan los porcentajes mas altos , mientras que el que un menor porcentaje que coincidieron entre nunca y a veces de esta manera, se visualiza que existe un mayor porcentaje que indica que percibía liderazgo en la organización por medio de la autoridad .

Según la encuesta aplicada a los funcionarios del distrito de Educación en la sección **de la figura 7**. Se pudo observar que, Recibe apoyo frente a las dificultades laborales o personales que se le presenta, donde se obtuvo lo siguiente: el 36% de los encuestados dejan conocer que con frecuencia reciben palabras de motivación ante la adversidad que se encuentran o están pasando, mientras que un 19% casi siempre expresa que sí y el 13% restante están de acuerdo que nunca y siempre. Por lo tanto los funcionarios reciben apoyo y motivación por parte de la autoridad.

CONCLUSIONES

En definitiva se ha desarrollado el presente caso de estudio por lo tanto se a podido llegar a una determinada conclusión se debe realizar un diagnóstico mas profundo sobre el clima laboral en el Distrito 09D22 de Educación Playas durante el periodo 2023, porque se ha detectado una variedad de factores que influyen en la percepción del ambiente laboral por parte de los funcionarios tales como: El estrés,cansancio,irritabilida a causa de las exigencias que existe por el puesto demandante donde el trabajador se siente desmotivado a cumplir con sus obligaciones laborales .

Desde mi expectativa he podido determinar a través de criterios especializados con la ayuda mutua de expertos en el campo laboral, en resumen, e identificado áreas específicas de mejora donde se

ha propuesto diversas teorías y temarios para abordar los desafíos existentes en el clima laboral del Distrito 09D22 de Educación Playas.

En Definitiva, se ha diseñado un plan de mejora detallado que aborda específicamente las áreas identificadas para mejorar el ambiente laboral de los funcionarios del Distrito 09D22 de Educación Playas, tal como se describe en el anexo #4.

RECOMENDACIONES

En cuando a la investigación del caso de estudio sobre el clima laboral en los colaboradores del Distrito de Educación 09D22 del Cantón Playas recomiendo realizar evaluaciones consecutivamente acerca del clima laboral utilizando métodos mixtos que incluyan encuestas anónimas, entrevistas y grupos focales para capturar una imagen precisa y actualizada del ambiente laboral en el distrito para que los funcionarios se sientan seguros de si mismo y motivados al momento de ejecutar sus labores diarios .

Se recomienda que se cree entre los funcionarios que laboran en el distrito fomentar un comité interdisciplinario que incluya a representantes de diferentes áreas dentro del distrito educativo para revisar y seleccionar las teorías y temarios más adecuados que se adapten a las necesidades y características del personal y del entorno laboral.

En definitiva, puedo acotar que se ejecute el plan de mejora de manera progresiva y se revise de forma consecutiva para asegurar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario. Es fundamental que el plan sea comunicado de manera clara y transparente a todos los funcionarios del distrito de educación Playas para garantizar su compromiso y participación en el proceso de mejora sobre como se encuentra situado el clima laboral.

BIBLIOGRAFIA

(s.f.).
Ahoraliderazgo.com. (2020).
Arias. (2021).
Española, Real Academia. (2020).
Espinoza. (2021).
Francisco Coll. (12 mayo, 2020).
Fuentes. (2019).
Gomez, M. (2019).
Mata. (2022).
Ministerio de Trabajo. (2020).
Mogrovejo. (2020).
Moreno. (2022).
Peralta. (2020).
Psicosmart. (2022)..
Unir. (2022).

ANEXOS

Anexo #1 Carta de Autorización

Babahoyo, 19 de Enero del 2024

Magister

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA
En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos Distrito 09D22 Playas educación de la ciudad de Playas del cantón Playas Provincia Del Guayas.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante MUÑOZ MORAN CINTHYA YOMIRA de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema : "Clima laboral en los colaboradores del distrito de educacion 09D22 del canton Playas en el periodo 2023 "el cual es requisito indispensable para poder titularse .

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente,



ANA CAROLINA TACURI MORAN

MGS. ANA CAROLINA TACURI MORAN

C.I. 1206562710

Correo electrónico: ana.tacuri@educacion.gob.ec

Telf.0969784652

Anexo # 3 Ruc de la empresa



Certificado
Registro Único de Contribuyentes

Razón Social
DIRECCION DISTRITAL 09D22 - PLAYAS -
EDUCACION

Número RUC
0968599960001

Representante legal

• SANCHEZ CASTRO FREDY LOBERTI

Estado ACTIVO	Régimen GENERAL	
Fecha de registro 11/09/2013	Fecha de actualización 23/11/2023	Inicio de actividades 25/01/2012
Fecha de constitución 25/01/2012	Reinicio de actividades No registra	Cese de actividades No registra
Jurisdicción ZONA 8 / GUAYAS / PLAYAS		Obligado a llevar contabilidad SI
Tipo SOCIEDADES	Agente de retención SI	Contribuyente especial NO

Domicilio tributario

Ubicación geográfica

Provincia: GUAYAS **Cantón:** PLAYAS **Parroquia:** GENERAL VILLAMIL (PLAYAS)

Dirección

Número: S/N **Carretera:** VIA AL MORRO **Kilómetro:** 1.5 **Referencia:** FRENTE AL HOSPITAL GENERAL VILLAMIL PLAYAS

Medios de contacto

Email: ivelasco.ddp@gmail.com **Celular:** 0939304347

Actividades económicas

• L68200202 - ACTIVIDADES DE ALQUILER DE BIENES INMUEBLES A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO (LOCALES COMERCIALES).
• O84110701 - OTRAS ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL.

Establecimientos

Abiertos

1

Cerrados

0

Obligaciones tributarias

- 2011 - DECLARACION DE IVA
- 1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA
- ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO

Razón Social
DIRECCION DISTRITAL 09D22 - PLAYAS -
EDUCACION

Número RUC
0968599960001

i Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en www.sri.gob.ec.

Números del RUC anteriores

No registra



Código de verificación: RCR1709063777207790
Fecha y hora de emisión: 27 de febrero de 2024 14:56
Dirección IP: 181.196.248.82

Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.

Anexo #4 Matriz del plan de mejora

MATRIZ PLAN ESPECÍFICO DE MEJORA DE CLIMA LABORAL 2024

ENTIDAD	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	ACTIVIDAD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA O COORDINACIÓN DE ALTA	PROCESO LABORAL CLIMA LABORAL
UNIDAD ADMINISTRATIVA COORDINADORA DE ALTA	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA O COORDINACIÓN DE ALTA	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

N°	OPORTUNIDADES DE MEJORA			ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	1° TRIMESTRE		2° TRIMESTRE		3° TRIMESTRE		INDICADORES DE RESULTADOS	
	Tipo	Prevalencia	Severidad		Julio-Agosto-Septiembre de 2024		Octubre-Diciembre de 2024		Enero-Marzo de 2025			Tercer trimestre 2024 y primer trimestre 2025
					eficiencia	efectividad	eficiencia	efectividad	eficiencia	efectividad		
1	Seguridad Personal	Alta	Alta	1. Implementar talleres prácticos para el manejo adecuado de riesgos de seguridad laboral.	Realizar una encuesta a campo de satisfacción a través de plataformas virtuales que permitan evaluar los conocimientos y percepciones de los colaboradores y líderes.	Realizar actividades prácticas de capacitación que permitan la comprensión del riesgo de lesiones laborales corporales, normas de seguridad laboral y procedimientos de emergencia y los métodos de prevención.	Conducir la actualización de los servicios médicos de acuerdo de la carga de trabajo con los colaboradores del país, el trabajo de campo, manejo de emergencias y actualización de los procedimientos de seguridad personal.	Realizar un espacio de trabajo especializado que permita el trabajo seguro en el sitio de trabajo con la aplicación de los protocolos de seguridad laboral.			Alfabetización de los colaboradores en el conocimiento y el manejo de los procedimientos de seguridad personal.	
2	Salud	Alta	Alta	1. Realizar charlas, talleres, capacitaciones y talleres sobre temas relacionados a la prevención de lesiones por parte de los colaboradores del equipo.	Realizar un diagnóstico por línea de actividades, roles, tareas y otros que permitan que los colaboradores adopten conscientemente que la prevención de lesiones laborales es responsabilidad de todos los miembros del equipo de trabajo.	Realizar actividades virtuales de capacitación que permitan la comprensión del riesgo de lesiones laborales corporales, normas de seguridad laboral y procedimientos de emergencia y los métodos de prevención.	Conducir el personal que maneja el área de salud de la institución sobre los procedimientos sobre el tema SALUD DEL SISTEMA EDUCATIVO (SESA).	Realizar actividades prácticas de capacitación que permitan la comprensión de los procedimientos de seguridad laboral.			Alfabetización de los colaboradores en el conocimiento y el manejo de los procedimientos de seguridad personal.	
3	Comunicación	Alta	Alta	1. Ejecutar acciones prácticas de comunicación y sensibilización en el campo de trabajo con el objetivo de fortalecer el entendimiento de los roles y las responsabilidades de cada uno de los departamentos.	Realizar un diagnóstico de los niveles de comunicación y entendimiento de los roles y las responsabilidades de cada uno de los departamentos.	Realizar actividades prácticas de capacitación que permitan la comprensión de los procedimientos de seguridad laboral.	Realizar un espacio de trabajo especializado que permita el trabajo seguro en el sitio de trabajo con la aplicación de los protocolos de seguridad laboral.	Realizar un espacio de trabajo especializado que permita el trabajo seguro en el sitio de trabajo con la aplicación de los protocolos de seguridad laboral.			Alfabetización de los colaboradores en el conocimiento y el manejo de los procedimientos de seguridad personal.	

Más un artículo para el registro en el sitio, podrá obtener la versión de cada uno de los y podrá realizar cambios a voluntad, luego que sea legal y cumplir con el plan de mejora.

DR. PEDRO JUAN SUAREZ CASTRO
DIRECTOR GENERAL
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

DR. ANA CAROLINA SUAREZ SUAREZ
DIRECTORA GENERAL
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Anexo #5 Colaboradores de la empresa

<i>Cargo</i>	<i>N.- de personas</i>
<i>Despacho Distrital</i>	2
<i>Talento Humano</i>	2
<i>Financiero</i>	4
<i>Apoyo seguimiento y regulación</i>	1
<i>Atención ciudadana</i>	1
<i>Jurídico</i>	1
<i>UDAI</i>	3
<i>DECE</i>	6
<i>Gestión escolar</i>	2
<i>Planificación</i>	1
<i>Tics</i>	1

Anexo # 6 Formato de encuesta

Tema : clima laboral en los colaboradores del distrito de educación 09D22 del cantón
playas en el periodo 2023

A) Relación con los compañeros

- 1) ¿considera que trabajar en equipo es la manera de conseguir los objetivos de la empresa ?
 - Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 2) ¿Siente confianza con sus colegas del departamento de trabajo y del entorno?
 - Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 3) ¿El ambiente laboral brinda optimismo con para los trabajadores?
 - Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 4) ¿Considera que existe compromiso laboral por parte del personal de la institución ?
 - Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre

B) Relación con el inmediato superior

- 5) ¿Puede reconocer dentro de sus compañeros sentimientos de inconformidad o de descontento para brindar apoyo y comprensión ?
- Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 6) ¿Se desarrolla en la institución un buen liderazgo por parte de la autoridad.?
- Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 7) ¿Recibe apoyo frente a las dificultades laborales o personales que se le presenta ?
- Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 8) ¿Existe cooperación y participación al generar y ejecutar propuestas de cambios para una mejor organización y gestión ?
- Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre

C) Condiciones de trabajo

- 9) ¿La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los funcionarios .?
- Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre
 - Siempre
- 10) ¿Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo ?
- Nunca
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Casi siempre

- Siempre

Anexo # 7 Evidencias del trabajo realizado en el Distrito de educación 09D22 del cantón Playas .

